

332 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates (V. G.P.).

Regierungsvorlage.

Bundesgesetz vom 1947, betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz).

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I.

Für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsordnungen) werden gemäß Artikel 12, Abs. (1), Z. 4, des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 die folgenden Grundsätze aufgestellt:

1. Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Landarbeitsordnungen regeln:

- a) das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter (Landarbeiterrecht);
- b) den Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

(2) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind jene Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Neben- und Hilfsbetriebe gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht.

(3) Als Landarbeiter sind ferner anzusehen:

- a) familieneigene Arbeitskräfte, soweit sie nach Art der Familienfremden gegen Entgelt beschäftigt werden;
- b) Personen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Haushandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten;
- c) Gelegenheitsarbeiter.

(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einschließlich ihrer Neben- und Hilfsbetriebe vorwiegend zur Leistung höherer

oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind; sofern das Dienstverhältnis ihre Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt.

(5) Als familieneigene Arbeitskräfte gelten Familienangehörige des Dienstgebers, die mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich beschäftigt sind. Zu diesen gehören:

- a) die Kinder (eheliche, uneheliche, legitimierte), Kindeskinder, Wahlkinder, Stiefkinder und Zieh(Pflege)kinder;
- b) Schwiegersöhne und Schwiegertöchter;
- c) die Eltern (Stiefeltern, Schwiegereltern, Großeltern);
- d) die Geschwister des Dienstgebers.

§ 2. Auf land- und forstwirtschaftliche Betriebe, in denen nur familieneigene Arbeitskräfte beschäftigt werden, finden die nachstehenden Bestimmungen des Gesetzes sinngemäß Anwendung: Abschnitt 2: § 30; Abschnitt 4: §§ 52, 56, 57, 59, 66 bis 68, 70, Abs. (1) bis (5), 71 und 72; ferner die Abschnitte 6, 7, 8, 10 und 12.

§ 3. (1) Die Landarbeitsordnungen gelten nicht für die Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, Bezirkes oder einer Gemeinde oder einer sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder eines öffentlichen Fonds beschäftigt werden, wenn für ihr Dienstverhältnis auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Dienstvertrages zwingend festlegen.

(2) Die Bestimmungen der Abschnitte 2, 3, 5, 7 bis 11 und die §§ 60 bis 65 des Abschnittes 4 dieses Gesetzes finden auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Anwendung.

§ 4. (1) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten solche, die der Erzeugung von pflanzlichen und tierischen Gütern dienen; hiezu gehören insbesondere: die Betriebe des Ackerbaues, der Wiesen-, Weide-, Alp- und Waldwirtschaft, der Harzgewinnung und Köhlerei, des

Obst-, Wein- und Gartenbaus, der Baumschulen, der Viehzucht, Viehhaltung, Milchwirtschaft und Imkerei sowie der Jagd, Fischerei und Teichwirtschaft einschließlich ihrer Neben- und Hilfsbetriebe.

(2) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten auch die Betriebe land- und forstwirtschaftlicher Genossenschaften und deren Verbände sowie sonstiger Vereinigungen von Land- und Forstwirten, welche die Förderung der land- und forstwirtschaftlichen Erzeugung ihrer Mitglieder insbesondere durch gemeinsamen Ankauf, Verarbeitung oder Verkauf von solchen land- und forstwirtschaftlichen Erzeugnissen zum Gegenstande haben, die in der Hauptsache auf den Betrieben ihrer Mitglieder erzeugt werden.

(3) Land- und forstwirtschaftliche Neben- und Hilfsbetriebe im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Betriebe, die in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse der Land- und Forstwirtschaft des Dienstgebers zum Gegenstande haben, sofern sie sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen.

2. Dienstvertrag.

Abschluß und Inhalt des Dienstvertrages.

§ 5. (1) Der Abschluß des Dienstvertrages ist mit den in Abs. (2) angeführten Ausnahmen an keine bestimmte Form gebunden. In der Regel wird der Dienstvertrag mündlich mit Handschlag abgeschlossen.

(2) Der Schriftform bedürfen zu ihrer Gültigkeit die Kollektivverträge, die Lehrverträge, die Jahresdienstverträge und jene Dienstverträge, bei denen das Entgelt ganz oder teilweise aus Naturalien (Deputate, Landnutzung und Viehhaltung) besteht. Der schriftliche Dienstvertrag ist doppelt auszufertigen. Eine Ausfertigung ist dem Dienstnehmer zu übergeben. Die Gebühren des schriftlichen Vertrages hat der Dienstgeber allein zu tragen. Wenn der Dienstnehmer gemäß § 28, Gebührengesetz 1946, B. G. Bl. Nr. 184, zur Gebührenentrichtung herangezogen wird, so ist er berechtigt, vom Dienstgeber Ersatz zu fordern.

Dienstschein.

§ 6. Wenn ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen wurde, ist dem Dienstnehmer auf Verlangen vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrage sich ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten auszufügen.

Angeld.

§ 7. Zum Zeichen des Vertragsabschlusses oder zur Sicherstellung für die Erfüllung des Dienstvertrages kann ein Angeld (Drangeld) gegeben

werden. Das Angeld ist jedoch kein Erfordernis für die Gültigkeit des Dienstvertrages. Das Angeld ist im Lohn einzurechnen, wenn nichts anderes vereinbart wurde. Treten vor Dienstantritt Umstände ein, die einen Teil zu einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden, kann der schuldlose Teil das empfangene Angeld behalten oder den doppelten Betrag des von ihm gegebenen Angeldes zurückfordern.

Inhalt des Dienstvertrages.

§ 8. (1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hiefür gebührenden Entgeltes werden mangels Vereinbarung durch den Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen ist den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt zu leisten.

(2) Zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gehören der Barlohn und die Naturalbezüge. Als Naturalbezüge sind insbesondere Deputate, Kost, Wohnung, Landnutzung und Viehhaltung anzusehen.

Dauer des Dienstvertrages.

§ 9. (1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:

- a) auf bestimmte Zeit,
- b) auf unbestimmte Zeit.

(2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet in der Regel mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.

(3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht unbeschadet der Bestimmung über den Jahresdienstvertrag [§ 24, Abs. (3)] ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

Probiedienstverhältnis.

§ 10. (1) Ein Probiedienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monates eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probiedienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeitdauer über.

Dienstantritt.

§ 11. (1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

(2) Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienst nicht anzutreten, der Dienstgeber ist berechtigt, den Dienstnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn Gründe vorliegen, die zu einer

vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden.

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder lässt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung.

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers.

§ 12. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers.

§ 13. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

Entgelt.

Allgemeine Vorschriften.

§ 14. (1) Höhe und Art der Entrichtung des Entgeltes richten sich mangels einer Vereinbarung nach dem ortsüblichen Brauche.

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung kann nur im Umfange des § 293, Abs. (3), Exekutionsordnung erfolgen.

(3) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuss vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

Geldlohn.

§ 15. (1) Die Geldbezüge sind der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen; mangels einer Vereinbarung sind nach Tagen bemessene Geldbezüge wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im nachhinein auszubezahlen.

(2) Bei Jahresdienstverträgen der landwirtschaftlichen Dienstnehmer ist mangels einer Ver-

einbarung der Jahreslohn auf die Jahreszeiten so zu verteilen, daß auf die Wintermonate (1. November bis 30. April) 40 v. H., auf die Sommermonate (1. Mai bis 31. Oktober) 60 v. H. des Jahreslohnes entfallen; dieser Abrechnungsschlüssel ist insbesondere bei vorzeitiger Auflösung eines Jahresdienstvertrages anzuwenden.

Geding(Akkord)lohn.

§ 16. Gedinglöhne (Akkordlöhne) werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig.

Naturalbezüge.

Deputate.

§ 17. (1) Die als Teil des Entgeltes zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren mittlerer Beschaffenheit, ortsüblicher Art und Güte zu gewähren und nach metrischem Maß und Gewicht zu bemessen. Die Deputate sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer im Geld abgelöst werden.

(2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.

Kost.

§ 18. Die vereinbarte Kost muß gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauche angepaßt sein.

Wohnung.

§ 19. (1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit entsprechen. Bei gemeinsamer Bequartierung mehrerer Dienstnehmer müssen sie nach Geschlechtern getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

(4) Die Landesgesetzgebung kann bestimmen, daß im Falle des Fehlens geeigneter Landarbeiterwohnungen dem Dienstgeber die Herstellung neuer, beziehungsweise die Verbesserung der vorhandenen Landarbeiterwohnungen aufgetragen wird.

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 20. (1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben die Wohnung mit Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt sind verpflichtet, längstens binnen einem Monat ihre bisher innegehabte Wohnung zu räumen. Im Todesfall des Dienstnehmers haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen einem Monat zu räumen.

(3) Kann innerhalb der in Abs. (2) genannten Fristen nachweislich keine oder nur eine offenbar unzulängliche Ersatzwohnung gefunden werden, so kann das Exekutionsgericht auf Verlangen des Verpflichteten die Aufschubung der zwangswise Räumung bewilligen. Der Vollzug der Exekution darf jedoch dadurch nicht um mehr als zwei Monate über die in Abs. (2) bezeichneten Fristen hinausgeschoben werden. Ein Aufschub der Exekution auf Grund anderer Vorschriften ist unzulässig.

(4) Kranke und Wöchnerinnen dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie diese laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer Gesundheit verlassen können.

Landnutzung und Viehhaltung.

§ 21. (1) Werden als Teil des Naturallohnes Landnutzung und Viehhaltung gewährt, so richtet sich Art, Beschaffenheit und Ausmaß dieser Naturalbezüge nach der Vereinbarung oder mangels einer solchen nach dem Ortsgebrauch.

(2) Wurden dem Dienstnehmer Deputatgrundstücke zugewiesen, und endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt ihm jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Dienstdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht.

(3) Der zur Erzielung der Ernte gemachte Aufwand ist vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer nach dem Verhältnis ihrer Leistungen zu tragen.

(4) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung.

§ 22. (1) Wird ein Dienstnehmer nach mindestens zweiwöchiger Dienstdauer durch Krankheit oder nach Beginn des Dienstverhältnisses durch Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

a) Im Erkrankungsfall behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt durch eine Woche; der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zwei Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von vier Wochen, wenn es zehn Jahre, von sechs Wochen, wenn es zwanzig Jahre und von acht Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.

b) Bei Unglücksfällen gebührt dem Dienstnehmer während der ersten zehn Jahre des Dienstverhältnisses das Entgelt durch vier Wochen, bei einer Dauer des Dienstverhältnisses bis zu zwanzig Jahren durch sechs Wochen und über zwanzig Jahren durch acht Wochen.

(2) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unglücksfall eintritt, so gebührt das Entgelt, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die in Abs. (1) bezeichneten Zeiträume übersteigt, nur mehr für die halbe Zeitdauer [Abs. (1), lit. a und b].

(3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des behandelnden Arztes über Art und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er auf die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(4) Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden, es sei denn, daß die Verhinderung die Zeit, für die der Anspruch auf Fortbezug des Entgeltes besteht, um zwei Wochen übersteigt.

(5) Wird der Dienstnehmer während der Dienstverhinderung gekündigt, so bleiben seine Ansprüche auf das Entgelt während der in den Abs. (1) und (2) bestimmten Zeit bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

(6) Der Anspruch des Dienstnehmers auf Fortbezug des Entgeltes erlischt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird.

§ 23. (1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe, ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen;
- b) Begräbnis des Gatten, der Kinder, Eltern oder Schwiegereltern;
- c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- d) Aufsuchen des Arztes;
- e) Vorladung vor Behörden oder Gerichte;
- f) Wohnungswchsel;
- g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften.

Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 24. (1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Bei Jahresdienstverträgen gilt das Dienstverhältnis als auf ein weiteres Jahr verlängert, falls keiner der beiden Vertragsteile spätestens zwei Monate vor Ablauf des Vertragsjahres erklärt, das Dienstverhältnis nicht fortsetzen zu wollen.

(4) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

Kündigungsfristen.

§ 25. (1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf ein Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate.

Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber.

§ 26. (1) Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, ununterbrochen vom Beginne der Anbauzeit (im Forstbetrieb der Kulturarbeiten) bis zum Abschluß der Erntearbeit (im Forstbetrieb der Schlägerungs- und Bringungsarbeiten) gedauert, so darf es, ausgenommen aus wichtigen Gründen, die eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers rechtfertigen (§ 33), vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahrs unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsbeschränkung gilt nicht für Tagelöhner.

Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer.

§ 27. Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen (§ 32), erst zum Abschluß der Erntearbeiten (im Forstbetrieb der Schlägerungs- und Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsrecht.

§ 28. Wurde einem Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen zwei Wochen gegen die Kündigung bei Gericht Einspruch erheben. Gibt das Gericht dem Einspruch Folge, so ist die Kündigung rechtsunwirksam und der Dienstgeber schadenersatzpflichtig. Die Entscheidung des Gerichtes ist endgültig.

§ 29. (1) In Betrieben, in denen Betriebsausschüsse bestellt sind, hat der Betriebsinhaber von jeder beabsichtigten Kündigung eines Dienstnehmers dem Betriebsausschuß Mitteilung zu machen.

(2) Der Betriebsausschuß kann binnen zwei Wochen nach erfolgter Verständigung gegen die beabsichtigte Kündigung Einspruch erheben, wenn die Kündigung eines Dienstnehmers offensichtlich wegen seiner Tätigkeit in der Berufsvertretung oder wegen früherer Tätigkeit als Mitglied des Betriebsausschusses oder wegen seiner Bewerbung um die Bestellung zum Betriebsausschuß erfolgt ist.

(3) Der Betriebsausschuß kann innerhalb der in Abs. (2) festgesetzten Frist gegen die beabsichtigte Kündigung eines Dienstnehmers, der bereits ein Jahr im Betriebe beschäftigt ist, auch dann Einspruch erheben, wenn die Kündigung für den Dienstnehmer eine soziale Härte bedeutet und in den Betriebsverhältnissen nicht begründet ist.

(4) Der Betriebsinhaber darf die Kündigung vor Ablauf der in den Abs. (2) und (3) festgesetzten Frist bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nicht aussprechen.

(5) Wenn der Betriebsinhaber trotz des Einspruches des Betriebsausschusses den Dienstnehmer nach Ablauf der in den Abs. (2) und (3) festgesetzten Frist kündigt, kann der Betriebsausschuss auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers die Kündigung aus den in den Abs. (2) und (3) angeführten Gründen innerhalb zweier Wochen nach erfolgter Kündigung bei Gericht anfechten.

(6) Der betroffene Dienstnehmer kann aus den in Abs. (3) angeführten Gründen innerhalb zweier Wochen nach Ablauf der in Abs. (3) festgesetzten Frist die Kündigung anfechten, wenn der Betriebsausschuss seinem Verlangen auf Anfechtung nicht entspricht.

(7) Gibt das Gericht dem Einspruch [Abs. (5) und (6)] statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam. Die Entscheidung des Gerichtes ist endgültig.

A b f e r t i g u n g .

§ 30. (1) Dienstnehmer, welche ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein- und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb in Verwendung stehen, erhalten bei Kündigung durch den Dienstgeber, bei unverschuldetener Entlassung und bei berechtigtem vorzeitigen Austritt eine Abfertigung mindestens in folgender Höhe:

nach 10jähriger Dienstzeit 15 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 15jähriger Dienstzeit 20 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 20jähriger Dienstzeit 25 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 30jähriger Dienstzeit 30 v. H. des Jahresentgeltes,

nach 40jähriger Dienstzeit 35 v. H. des Jahresentgeltes.

(2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturallbezüge [§ 8, Abs. (2)].

Z e i t z u m A u f s u c h e n e i n e s n e u e n D i e n s t p l a t z e s .

§ 31. Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit von zwei Werktagen ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

V o r z e i t i g e B e e n d i g u n g d e s D i e n s t v e r h ä l t n i s s e s v o n S e i t e d e s D i e n s t n e h m e r s .

§ 32. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt),

- a) wenn der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) wenn der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- c) wenn der Dienstgeber sich Täglichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigte zu schützen;
- d) wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

V o r z e i t i g e B e e n d i g u n g d e s D i e n s t v e r h ä l t n i s s e s v o n S e i t e d e s D i e n s t g e b e r s .

§ 33. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen insbesondere dann aufgelöst werden (Entlassung),

- a) wenn sich der Dienstnehmer eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b) wenn der Dienstnehmer sich trotz mehrmaliger Ermahnung dem Trunk ergebt;
- c) wenn der Dienstnehmer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
- d) wenn der Dienstnehmer trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- e) wenn der Dienstnehmer sich Täglichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;

- f) wenn der Dienstnehmer Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit beschädigt;
- g) wenn der Dienstnehmer die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 34. (1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihm ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Untierbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der im Abs. (1) genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

§ 35. (1) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihm ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes nur insoweit zu, als sie durch die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses für den Dienstgeber ihren Wert nicht ganz oder zum größten Teil eingebüßt haben.

§ 36. Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

§ 37. Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 34 und 35 müssen bei sonstigem Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

Dienstzeugnis.

§ 38. (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis

über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).

(3) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszu folgen.

Arbeitsbuch.

§ 39. (1) Jeder Dienstnehmer muß mit einem Arbeitsbuch versehen sein.

(2) Das Arbeitsbuch hat Raum für eine genaue Personsbeschreibung, für Eintragungen über Name und Wohnort des Dienstgebers, Datum des Eintrittes, Art der Beschäftigung, Datum des Austrittes sowie Unterschrift des Dienstgebers und Beglaubigung durch die Gemeinde und schließlich einen Auszug aus der Landarbeitsordnung zu enthalten.

(3) Das Arbeitsbuch hat so gestaltet zu sein, daß es auch für die Zwecke der Arbeitsämter verwendet werden kann.

3. Kollektivverträge.

Allgemeines.

§ 40. (1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer (§ 41) einerseits und einem oder mehreren Dienstgebern oder kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber (§ 41) schriftlich abgeschlossen werden und die die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder Angelegenheiten regeln, die für das Dienstverhältnis wirtschaftlich von Bedeutung sind.

(2) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Kollektivvertragsfähigkeit.

§ 41. (1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer;

2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und Dienstnehmer, denen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wird.

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit kann nur solchen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und Dienstnehmer zuerkannt werden, die sich nach ihren Statuten mit der Regelung der Arbeitsbedingungen befassen, deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt und denen in bezug auf die Zahl ihrer Mitglieder und den Umfang ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt.

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen von der Landesregierung zuerkannt. Die Zuerkennung ist in der amtlichen Landeszeitung zu verlautbaren und der Einigungskommission zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen.

(4) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch die Landesregierung von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen des Abs. (2) nicht mehr gegeben sind. Die Bestimmungen des Abs. (3) gelten sinngemäß.

§ 42. Wird einer Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt, und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

Kollektivvertragsangehörigkeit.

§ 43. Kollektivvertragsangehörig sind, soweit der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Dienstgeber und Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden,
2. der oder die Dienstgeber, die auf Dienstgeberseite einen Kollektivvertrag abschließen,
3. die Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der in Z. 1 und 2 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

Hinterlegung und Kundmachung.

§ 44. (1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien in drei gleichlauenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Einigungskommission am Sitz des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(2) Die Einigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in die amtliche Landeszeitung kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) Die Einigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeföhrten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Die dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben.

(4) Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen und im voraus zu erlegen.

(5) Die bei der Einigungskommission hinterlegten Kollektivverträge können während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

Rechtswirkungen.

§ 45. (1) Der Kollektivvertrag wird, sofern er nicht selbst Bestimmungen über seinen Wirkungsbeginn enthält, mit der ordnungsgemäßen Kundmachung wirksam. Die Wirksamkeit beginnt in letzterem Falle mit dem der Kundmachung folgenden Tag.

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, als Bestandteile der Dienstverträge, die zwischen den kollektivvertragsangehörigen Dienstgebern und Dienstnehmern abgeschlossen werden und bleiben auch nach Ablauf des Kollektivvertrages so lange in Geltung, als nicht eine andere Regelung des einzelnen Dienstvertrages getroffen oder das Dienstverhältnis nicht selbst aufgelöst wurde.

(3) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für nicht kollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

(4) Die gemäß Abs. (3) eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

§ 46. Die Bestimmungen der §§ 44 und 45 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Änderung von Kollektivverträgen.

Geltungsdauer.

§ 47. (1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, der Einigungskommission, bei der der Kollektivvertrag hinterlegt wurde, binnen einer Woche nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages, anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, diese Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Zeitpunkt der Aberkennung.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Einigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Einigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Eindringen der Anzeige in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen.

(5) Das Erlöschen des Kollektivvertrages ist dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft unter Angabe des Datums der Kundmachung in der amtlichen Landeszeitung mitzuteilen.

Satzung.

§ 48. (1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft kann durch Beschuß der Einigungskommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, dem überwiegender Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in den Beschuß aufgenommenen Bestimmungen des Kollektivvertrages werden als Satzung bezeichnet.

(2) In dem Beschuß sind der Inhalt, der Geltungsumfang, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(3) Der Beschuß der Einigungskommission ist in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen; in der Kundmachung ist auszusprechen, daß innerhalb von vier Wochen vom Tage der Kundmachung bei der Einigungskommission Einspruch erhoben werden kann. Einspruchsberechtigt ist jede Partei, die ihre Interessen durch den Beschuß verletzt erachtet.

(4) Gegen den Beschuß der Einigungskommission kann bei Ablehnung von der antragstellenden Partei binnen vier Wochen vom Tage der Zustellung des schriftlichen Beschlusses, in den übrigen Fällen innerhalb der gleichen Frist von jeder Partei, die ihre Interessen durch den Beschuß verletzt erachtet, Einspruch erhoben

werden. Über den Einspruch entscheidet die Landesregierung endgültig. Die Entscheidung der Landesregierung ist in ihrem wesentlichen Inhalt in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen.

(5) Wird kein Einspruch erhoben, so ist nach Ablauf der Einspruchsfrist der Eintritt der Rechtskraft in der amtlichen Landeszeitung kundzumachen. Die Kundmachung hat den Wirkungsbeginn der Satzung zu enthalten.

(6) Die Satzung ist einem Kataster einzuleiben.

(7) Die Vorschriften der Abs. (1) bis (6) finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

Rechtswirkung der Satzung.

§ 49. (1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen und gehörig kundgemachten Satzung gelten innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in der Satzung festgesetzten Wirkungsbeginn an als Bestandteile jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Die Bestimmungen der Satzung können durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

(3) Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.

Einigungskommissionen.

§ 50. Bei jedem Amt der Landesregierung (Magistrat der Stadt Wien) wird eine Einigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und sechs Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung (Magistrat der Stadt Wien) bestellt. Die Mitglieder der Einigungskommission, und zwar je drei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer werden über Vorschlag ihrer gesetzlichen Interessenvertretung oder mangels einer solchen der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmann bestellt.

Verfahren bei Gesamtstreitigkeiten.

§ 51. (1) Die Einigungskommissionen sind über Antrag der beteiligten Vertragsparteien berufen, bei den Verhandlungen über den Abschluß oder

die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken.

(2) Bei Streitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages haben die Einigungskommissionen über Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien Einigungsverhandlungen einzuleiten.

(3) Die Einigungskommissionen haben zwischen den Streitteilen zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitteile zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie können einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitteile vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

4. Arbeitsschutz.

A r b e i t s z e i t .

§ 52. (1) Die Arbeitszeit in der Land- und Forstwirtschaft richtet sich nach Jahreszeiten, den Witterungsverhältnissen, nach den jeweiligen wirtschaftlichen Bedürfnissen und den Besonderheiten der Dienstverhältnisse.

(2) Die Dauer der täglichen Arbeitszeit in der Landwirtschaft darf im Jahresdurchschnitt nicht mehr als neun Stunden täglich betragen. Die tägliche Arbeitszeit wird entweder durch Beschränkung der Höchstarbeitsdauer oder durch Festsetzung einer Mindestruhezeit innerhalb 24 Stunden bestimmt.

§ 53. (1) Die mit der Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über die normale Arbeitszeit hinaus ohne Überstundenentlohnung zu verrichten. Diese Arbeiten werden regelmäßig durch den Lohn abgegolten. Ihnen gebührt jedoch eine entsprechende Freizeit nach Vereinbarung, mindestens aber ein freier Werktag im Monat.

(2) Die in den einzelnen Jahreszeiten üblichen Früh- und Abendarbeiten, die zu den vertragsmäßigen Verrichtungen eines Dienstnehmers gehören, gelten nicht als Überstunden.

§ 54. Als Arbeitszeit in der Forstwirtschaft sowie in den land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaftsbetrieben [§ 4, Abs. (2)] gilt mangels einer Vereinbarung die 48-Stunden-Woche.

Ü b e r s t u n d e n a r b e i t .

§ 55. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementareignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

M i n d e s t r u h e z e i t .

§ 56. (1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens neun Stunden innerhalb 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den in § 55 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

A r b e i t s p a u s e n .

§ 57. Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

Ü b e r s t u n d e n e n t l o h n u n g .

§ 58. (1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 v. H. höher ist als der normale Stundenbarlohn. Für Arbeiten bei Nachtzeit und an Sonn- und Feiertagen wird ein 100prozentiger Aufschlag gewährt.

(3) An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, während der Anbau- und Erntezeit höchstens drei Überstunden verlangt werden.

S o n n- u n d F e i e r t a g s r u h e .

§ 59. (1) Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz vom 7. August 1945, St. G. Bl. Nr. 116, sind gesetzliche Ruhetage. Welche sonstigen Feiertage (gebotene und lässige) noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmen die Landarbeitsordnungen.

(2) Für Feiertage, die als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt [§ 8, Abs. (2)] zu leisten.

(3) Beginn und Dauer der Sonntagsruhe sind fest zu begrenzen. Inwieweit die Samstagnachmittage in die Sonntagsruhezeit einbezogen werden können, bestimmen die Landarbeitsordnungen.

(4) Viehwartung, Melkung und unaufschubbare Arbeiten im Haushalt und Wirtschaft sind von den hierzu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten. Eine besondere Vergütung hierfür erfolgt nicht; dagegen gebührt dem Dienstnehmer eine entsprechende Ersatzfreizeit [§ 53, Abs. (1)].

(5) Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementareignissen.

(6) Den Dienstnehmer ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

U r l a u b .

§ 60. (1) Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von zwei Wochen. Das Urlaubsmaß erhöht sich auf drei Wochen, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung fünf Jahre und auf vier Wochen, wenn es fünfzehn Jahre dauert hat.

(2) Der Anspruch auf Urlaub im ersten Dienstjahr entsteht nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von neun Monaten.

(3) Die in den einzelnen Bundesländern außerhalb des Feiertagsruhegesetzes in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben eingehaltenen, gebotenen oder lässigen Feiertage werden in die Urlaubsdauer eingerechnet, wobei jedoch dem Dienstnehmer jedenfalls ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Woche im Dienstjahr gewahrt bleiben muß.

(4) Für die Bemessung der Urlaubsdauer sind Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils sechzig Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

(5) Die Zeit, während der ein Dienstnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit verhindert ist, wird in den Urlaub nicht eingerechnet.

U r l a u b s a n t r i t t .

§ 61. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im gegenseitigen Einvernehmen entsprechend den Wirtschaftserfordernissen zu bestimmen.

(2) Der Urlaub der landwirtschaftlichen Dienstnehmer darf nicht während der Anbau- und Erntezeit, der der forstwirtschaftlichen Dienstnehmer nicht während der Fällungs- und Bringungszeit verlangt werden.

U r l a u b s e n t g e l t .

§ 62. (1) Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt [§ 8, Abs. (2)].

(2) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag, einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage, eine Vergütung in der Höhe der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

A b f i n d u n g .

§ 63. Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes beendet wird. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Dienstjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel des Urlaubsentgeltes, das gebührt hätte, wenn der Urlaub in diesem Dienstjahr verbraucht worden wäre.

V e r l u s t d e s A n s p r ü c h e s a u f U r l a u b u n d A b f i n d u n g .

§ 64. Der Dienstnehmer verliert die Ansprüche auf Urlaub und Abfindung, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn er aus eigenem Verschulden entlassen wird. Durch die Kündigung wird der Anspruch auf Urlaub und Abfindung nicht berührt.

P f ä n d u n g s s c h u t z .

§ 65. Das Urlaubsentgelt und die Abfindung sind der Exekution entzogen, soweit diese nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

A l l g e m e i n e F ü r s o r g e p f l i c h t d e s D i e n s t g e b e r s .

§ 66. Der Dienstgeber ist verpflichtet, hinsichtlich der Wohn- und Arbeiträume, Maschinen, Betriebseinrichtungen und Arbeitsgeräte auf seine Kosten alle sanitären und sonstigen notwendigen Vorkehrungen zu treffen, die mit Rücksicht auf die Art der Beschäftigung und Einrichtung der Arbeitsstätte zum Schutze des Lebens, der Sittlichkeit und der Gesundheit des Dienstnehmers erforderlich sind. Wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert, ist dem Dienstnehmer eine entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

S i c h e r h e i t s v o r s c h r i f t e n g e g e n A r b e i t s u n f ä l l e .

§ 67. (1) Alle in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben verwendeten Maschinen und Gerätschaften müssen mit den erforderlichen Schutzvorrichtungen versehen sein. Ebenso müssen die Arbeitsstätte, die baulichen Einrichtungen und die Betriebsmittel entsprechend gegen Unfallsgefahr gesichert sein.

(2) Die jeweils geltenden Sicherheitsvorschriften müssen streng eingehalten werden.

(3) Die Ausführungsgesetze regeln, inwieweit Sondervorschriften auf dem Gebiet des technischen Arbeitsschutzes getroffen werden.

S c h u t z d e r F r a u e n .

§ 68. (1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nacharbeit nicht herangezogen werden.

12

(2) Das Verbot der Nachtarbeit gilt nicht für weibliche Dienstnehmer, die in der Hauswirtschaft oder mit der Viehpflege und Melkung beschäftigt sind. Die Bestimmungen des § 53 finden sinngemäße Anwendung.

(3) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nachtarbeit notwendig machen.

§ 69. Den verheirateten weiblichen Dienstnehmern, die einen eigenen Haushalt führen, ist für die Verrichtung ihrer häuslichen Arbeiten und zur Pflege ihrer Kinder eine angemessene freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren. Sie erhalten zu diesem Zwecke jeden Monat, in dem sie voll beschäftigt sind, einen freien Tag. Die tägliche Arbeitspause wird für sie um eine Stunde verlängert. Sie sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit. Der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten ist ihnen frei zu geben; allein die bei der Viehwartung und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

M u t t e r s c h u t z .

§ 70. (1) Schwangere Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem Dienstgeber mitzuteilen.

(2) Vom fünften Monat der Schwangerschaft an darf die Dienstnehmerin nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Vor diesem Zeitpunkt ist eine Beschäftigung der Schwangeren verboten, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind.

(3) Schwangere und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden. Die Ausnahmsbestimmungen des § 68, Abs. (2) und (3), finden keine Anwendung. Jede Beschäftigung über neun Stunden täglich ist unzulässig.

(4) Schwangere sind in den letzten sechs Wochen vor der Niederkunft auf ihr Verlangen von jeder Arbeit zu befreien.

(5) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von sechs Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für stillende Mütter verlängert sich diese Frist auf acht Wochen, für solche nach Frühgeburen auf zwölf Wochen. Bei schweren Entbindungen darf die Arbeit erst mit Bewilligung des Arztes aufgenommen werden.

(6) Dienstnehmerinnen, die ihre Kinder selbst stillen, ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben.

(7) Dienstnehmerinnen dürfen aus Anlaß ihrer Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft dürfen sie nicht gekündigt werden, wenn dem Dienstgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Niederkunft bekannt war oder unverzüglich mitgeteilt wird. Im gegenseitigen Einvernehmen kann jedoch das Dienstverhältnis gelöst werden.

S c h u t z d e r J u g e n d l i c h e n .

§ 71. (1) Bei der Beschäftigung von Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr ist auf deren Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. Auch ist ihnen die Möglichkeit der weiteren Ausbildung durch den Besuch von land- oder forstwirtschaftlichen Fortbildungsschulen (Kursen) zu geben.

(2) Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit und zur Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringlichen Fällen herangezogen werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr darf im Jahresdurchschnitt nicht mehr als acht Stunden täglich betragen und während der Anbau- und Erntezeit neun Stunden nicht überschreiten.

(4) Jugendlichen Dienstnehmern gebührt bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden, in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von drei Wochen, wobei eine Einrechnung der eingehaltenen, gebotenen und lässigen Feiertage bis zu einer Woche stattfindet.

K i n d e r a r b e i t .

§ 72. Das Bundesgesetz, betreffend die Grundsätze für die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft, B. G. Bl. Nr. 297/1935, bildet einen Bestandteil dieses Gesetzes.

5. Arbeitsordnung.

§ 73. (1) In allen land- und forstwirtschaftlichen Betrieben — mit Ausnahme der bäuerlichen Betriebe — mit dauernd mehr als zehn beschäftigten Dienstnehmern einschließlich der Lehrlinge ist zur Regelung der betrieblichen Arbeitsbedingungen im Betrieb vom Betriebsinhaber eine Arbeitsordnung zu erlassen, die an gut sichtbarer und für alle Dienstnehmer zugänglichen Stelle im Betriebe anzuschlagen ist; sie ist sämtlichen Dienstnehmern bei ihrem Eintritt bekanntzugeben. Die Kenntnisnahme ist von ihnen zu bestätigen.

(2) Die Arbeitsordnung kann, soweit sie nicht zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften vereinbart worden ist, vom Betriebsinhaber nur mit Zustimmung des Betriebsausschusses (Vertrauensmannes) erlassen oder abgeändert werden.

§ 74. Die Arbeitsordnung hat den Zeitpunkt ihres Wirksamkeitsbeginnes und insbesondere Bestimmungen hinsichtlich folgender Arbeitsbedingungen zu enthalten über

1. die verschiedenen Arbeitergruppen im Betriebe sowie die Art der Verwendung der Frauen, Jugendlichen und Lehrlinge;
2. die Art und Weise der für Jugendliche und Lehrlinge vorgeschriebenen Berufsfortbildung;
3. die Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit und über Dauer und Lage der Arbeitspausen;
4. den Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit;
5. die Zeit der Abrechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes;
6. die Befugnisse und Obliegenheiten der Aufsichtspersonen;
7. die Behandlung der Arbeiter im Falle einer Erkrankung oder eines Unglücksfallen;
8. Lohnabzüge, soweit sie nicht gesetzlich vorgeschrieben sind;
9. Art, Höhe und Verwendung der Disziplinarstrafen, die bei Übertretung der Arbeitsordnung verhängt werden;
10. Kündigungsfristen und über die Fälle, in denen das Dienstverhältnis vorzeitig aufgelöst werden kann;
11. Unfall- und Gesundheitsschutz.

§ 75. (1) Die Arbeitsordnung ist acht Tage vor ihrem beabsichtigten Anschlag im Betriebe in zwei Gleichschriften der örtlich zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion vorzulegen. Das gleiche gilt im Falle einer Änderung der Arbeitsordnung. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat, wenn an dem Inhalt der Arbeitsordnung nichts zu beanstanden ist, eine Gleichschrift mit dem Vermerk über die Einsichtnahme dem Betriebsinhaber zurückzustellen.

(2) Im Falle einer Beanstandung kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine entsprechende Änderung der Arbeitsordnung verlangen. Wird ihrem Verlangen innerhalb einer gestellten Frist nicht entsprochen, so kann sie die Anzeige an die Einigungscommission erstatten, welche die Änderung selbst vornehmen kann.

(3) Die Bestimmungen der Arbeitsordnung sind für ihren Geltungsbereich als Mindestbedingungen rechtsverbindlich. Sie können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

6. Arbeitsaufsicht.

Allgemeines.

§ 76. (1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter und Angestellten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Insoweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf land- und forstwirtschaftliche Betriebe Anwendung finden, in denen nur (familien)eigene Arbeitskräfte beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

§ 77. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Arbeitsverzeichnisse, Arbeitsordnung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen, beziehungsweise auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Hinsichtlich Mitwirkung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erlaß, beziehungsweise Änderung der Arbeitsordnungen wird auf die Bestimmungen des § 74 verwiesen.

(4) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuhören. Auf Verlangen ist er hierzu verpflichtet. In Betrieben, in welchen Betriebsausschüsse (Vertrauensmänner) bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen.

§ 78. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind ferner befugt:

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;

2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge und der Lohnlisten zu verlangen.

§ 79. (1) Wird im Zuge einer Inspektion die Übertretung einer gesetzlichen Vorschrift über Dienstnehmerschutz festgestellt, so ist dem Betriebsinhaber die Herstellung des dem Gesetz entsprechenden Zustandes vorzuschreiben und nach fruchlosem Ablauf einer gestellten Frist die Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten.

(2) Liegt zwar keine Übertretung einer gesetzlichen Vorschrift vor, sind aber nach Meinung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit der Dienstnehmer im Betriebe notwendig, so ist, wenn eine sofortige Abhilfe nicht möglich ist, eine entsprechende Verfügung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu veranlassen.

(3) Bei Gefahr im Verzuge können die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion solche Verfügungen mit gleicher Wirksamkeit wie die Bezirksverwaltungsbehörde sofort erlassen, doch sind sie verpflichtet, der Bezirksverwaltungsbehörde über die getroffenen Verfügungen nachträglich sogleich zu berichten.

(4) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde das Verfahren durchzuführen; von dessen Ergebnis ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu verständigen. Wenn der Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrage nicht entspricht, steht ihr die Berufung zu. Über die Berufung entscheidet die Landesregierung endgültig.

§ 80. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist überdies begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes in der Land- und Forstwirtschaft. Die Verwaltungsbehörden sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen, die für den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern von Bedeutung sind, eine Auferlegung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Sie können von den Verwaltungsbehörden zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie können aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

§ 81. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen; sie haben

insbesondere aufklärend und erzieherisch auf die Dienstnehmer bezüglich des Gebrauches von Schutzvorkehrungen bei landwirtschaftlichen Maschinen und Geräten zu wirken; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und Dienstnehmer auszuüben und bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beizutragen.

§ 82. (1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsverhältnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Übertretungen dieser Bestimmung sind durch die Landarbeitsordnungen mit gerichtlichen Strafen zu bedrohen.

§ 83. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben alljährlich über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen einen Bericht dem Amte der Landesregierung zu erstatten, den dieses zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung zu veröffentlichen hat.

Verfahrensbestimmung

§ 84. Auf das Verfahren der Land- und Forstwirtschaftsinspektion finden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt wird, die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 21. Juli 1925, B.G.Bl. Nr. 274, sinngemäß Anwendung.

Rechtshilfe

§ 85. Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

§ 86. (1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben in Angelegenheiten der Unfallverhütung auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung Bedacht zu nehmen.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben sich die Träger der Sozialversicherung über Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen nach Tünllichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

§ 87. Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen [§ 86, Abs. (3) und (4)] teilnehmen, unterliegen den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen auferlegten Verschwiegenheitspflicht [§ 82, Abs. (1)]. Die Strafbestimmungen gelten sinngemäß.

Organisation.

§ 88. (1) Bei jedem Amt der Landesregierung ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Die Aufsicht über die Land- und Forstwirtschaftsinspektion übt die Landesregierung aus.

(3) Als Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist in den Landarbeitsordnungen vorzusehen: österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenseit; politisch einwandfreies Verhalten, vollendetes 30. Lebensjahr und entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiete. Kriegsbeschädigte sind bei der Einstellung zu bevorzugen.

7. Lehrlingswesen.

Allgemeine Vorschriften.

§ 89. (1) Land- und Forstarbeit ist Facharbeit.

(2) Die Fachausbildung gliedert sich in eine fachliche Ausbildung für die Landwirtschaft, den Gartenbau und die Forstwirtschaft.

(3) Die Fachausbildung umfaßt:

- a) die Lehre,
- b) die fachliche Fortbildung.

(4) Die Fachausbildung kann pflichtgemäß oder freiwillig sein. Inwieweit diese pflichtgemäß zu erfolgen hat oder freiwillig ist, bestimmt das Berufsausbildungsgesetz (§ 102).

Lehrverhältnis.

§ 90. (1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsvorverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer körperlich und geistig gesund ist, mindestens die Volksschule mit Erfolg besucht hat und ein wirkliches Interesse für den land- und forstwirtschaftlichen Beruf bekundet.

(3) Der Eintritt in das Lehrverhältnis erfolgt in der Regel im Anschluß an die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht.

(4) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben.

(5) Die Lehre hat die Grundlagen des praktischen Wissens und Könnens im Berufe zu vermitteln und den Lehrling mit allen in das Fach einschlägigen Arbeiten vertraut zu machen.

(6) Die landwirtschaftliche Lehre kann auch im elterlichen Betriebe durchgemacht werden, jedoch soll das letzte Lehrjahr in einem fremden Lehrbetrieb abgeleistet werden. In der Gärtnerlehre muß das dritte Lehrjahr in einem anerkannten fremden Lehrbetrieb, in der Forstlehre die gesamte Lehrzeit in einem anerkannten Lehrbetrieb abgeleistet werden.

(7) Der landwirtschaftliche Lehrling wird in der Regel in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen und erhält in diesem Falle Kost und Wohnung.

(8) Jeder Lehrling erhält eine Lehrlingsentschädigung, wobei auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen ist.

(9) Nach Beendigung des Lehrverhältnisses und erfolgreicher Ablegung der Lehrlingsprüfung erfolgt die Freisprechung.

(10) Der Lehrherr ist auf Verlängerung verpflichtet, den Lehrling noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten (Behaltspflicht).

Lehrzeit.

§ 91. (1) Die Lehrzeit dauert in der Landwirtschaft zwei Jahre, im Gartenbau und in der Forstwirtschaft drei Jahre.

(2) Der Besuch einer einschlägigen Fachschule wird auf die Lehrzeit teilweise oder ganz eingerechnet.

(3) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der jeder der beiden Teile das Lehrverhältnis ohne Angabe von Gründen jederzeit lösen kann; nach Ablauf der Probezeit erfolgt die Aufdingung. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(4) Während der Lehrzeit finden auf die Lehrlinge im allgemeinen die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung, sofern nicht für das Lehrverhältnis Sonderbestimmungen gelten.

(5) Nach ordnungsgemäßer Ableistung der Lehrzeit ist dem Lehrling vom Lehrherrn ein Zeugnis auszustellen.

(6) Nach Beendigung der Lehrzeit hat sich der Lehrling der vorgeschriebenen Lehrlingsprüfung zu unterziehen. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrlingsprüfung wird ein Prüfungszeugnis (Lehrbrief) ausgestellt. Bei völlig ungenügenden Kenntnissen kann die Prüfungskommission das Lehrverhältnis höchstens auf die Dauer eines Jahres verlängern.

Lehrvertrag.

§ 92. (1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und Lehrherrn wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(2) Vor Antritt der Lehre ist zwischen dem Lehrherrn einerseits und dem Lehrling durch seinen gesetzlichen Vertreter anderseits ein schriftlicher Lehrvertrag abzuschließen, welcher der Genehmigung der Landwirtschaftskammer bedarf. Bei Lehrverträgen für Forstlehrlinge bedarf die Genehmigung der Zustimmung der Landesforstinspektion. Die vertragschließenden Teile haben den Lehrvertrag in vier Ausfertigungen der Landwirtschaftskammer vorzulegen; eine Ausfertigung verbleibt bei der Landwirtschaftskammer; je eine Ausfertigung wird den Vertragspartnern mit der Genehmigungsklausel versehen zurückgestellt; die vierte Ausfertigung wird der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion übersendet.

(3) Lehrverträge von Lehrlingen, für die ein Vormund bestellt ist, bedürfen überdies der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Auch der Wechsel einer Lehrstelle bedarf der Genehmigung der Landwirtschaftskammer und ist ihr zu melden.

(4) Der Lehrvertrag erlischt mit dem Tod des Lehrherrn oder des Lehrlings, mit Aufhören des Lehrbetriebes oder infolge eingetretener Unfähigkeit des einen oder anderen Teiles, die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen.

Pflichten des Lehrlings.

§ 93. (1) Der Lehrling ist dem Lehrherrn zu Treue und Gehorsam verpflichtet; er hat den Anordnungen des Lehrherrn willig und genau nachzukommen und die ihm übertragenen Arbeiten fleißig und gewissenhaft auszuführen.

(2) Der Lehrling ist verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten, die ihm anvertrauten Geräte und Maschinen pfleglich zu behandeln und mit den ihm anvertrauten Tieren sorgsam umzugehen.

(3) Er ist schließlich verpflichtet, den vorgeschriebenen Fortbildungskursen regelmäßig und pünktlich zu besuchen.

Pflichten des Lehrherrn.

§ 94. (1) Der Lehrherr ist verpflichtet, den Lehrling in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen. Er hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten anzuleiten.

(2) Der Lehrherr ist ferner verpflichtet, dem Lehrling die zum Besuch der Fortbildungsschule notwendige Zeit einzuräumen, ihn zum Besuch des Unterrichtes anzuhalten und die Überwachung des Schulbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schulleitung zu ermöglichen.

(3) Der Lehrherr ist schließlich verpflichtet, den Lehrling auf die Gefahren der Arbeit und insbesondere auf die Unfallverhütungsvor-

schriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Geräte und Maschinen in unfallsicherem Zustand zur Verfügung zu stellen.

Lehrherr und Lehrbetrieb.

§ 95. (1) Voraussetzung für die Anerkennung als Lehrbetrieb ist Unbescholtenheit, sittlich einwandfreies Verhalten und fachliche Eignung des Lehrherrn, ferner gute Führung und fachlich ausreichende Einrichtung des Lehrbetriebes.

(2) Die Anerkennung als Lehrherr und als Lehrbetrieb erfolgt für die Landwirtschaft und im Gartenbau durch die Landwirtschaftskammer, in der Forstwirtschaft durch die Landwirtschaftskammer im Einvernehmen mit der Landesforstinspektion und kann an Bedingungen geknüpft werden. Die Anerkennung ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen auf Seiten des Lehrherrn oder des Lehrbetriebes nicht mehr gegeben sind.

(3) Einem Lehrherrn ist die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung abzuerkennen, wenn er sich grober Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling schuldig gemacht hat oder wenn Tatsachen vorliegen, welche ihn in sittlicher oder fachlicher Hinsicht zum Halten von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen.

(4) Verurteilung des Lehrherrn wegen Verbrechens überhaupt oder wegen eines aus Gewinnsucht begangenen oder gegen die öffentliche Sittlichkeit verstößenden Vergehens oder einer ebensolchen Übertretung zieht den Verlust des Rechtes auf Lehrlingshaltung nach sich.

Auflösung des Lehrverhältnisses.

§ 96. Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

a) des Lehrherrn,

1. wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Berufes untauglich ist;

2. wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrherrn unwürdig erscheinen läßt;

3. wenn der Lehrling die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;

4. wenn der Lehrling an einer abschreckenden Krankheit leidet oder über drei Monate wegen Krankheit an der Arbeit verhindert ist;

5. wenn der Lehrling durch mehr als einen Monat in Haft gehalten wird;

b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,

1. wenn der Lehrherr die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;

2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;

3. wenn der Lehrherr den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, den Lehrling mißhandelt oder es unterläßt, ihn vor Mißhandlungen durch Familienangehörige oder Mitbeschäftigte zu schützen.

Kündigung.

§ 97. Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, daß der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

Lehrstellenvermerkung.

§ 98. Bei den Landwirtschaftskammern wird ein Verzeichnis der anerkannten Lehrbetriebe und Lehrherrn aufgelegt. Eine Durchschrift des Verzeichnisses und seiner jeweiligen Änderungen ist dem zuständigen Arbeitsamt zuzuleiten.

Mitwirkung der Berufsvertretungen.

§ 99. (1) Auf dem Gebiete des Lehrlingswesens sind die Landwirtschaftskammern unter Mitwirkung der zuständigen Berufsvertretungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer berufen:

1. zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und Festsetzung der Lehrlingsentschädigung,
2. zum Erlass von Ausbildungsvorschriften und einer Prüfungsordnung,
3. zur Anerkennung der Lehrherren und Lehrbetriebe,
4. zur Genehmigung der Lehrverträge, zur Aufstellung der Lehrlinge und für die Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses,
5. zur Führung der Lehrlingsstammrollen,
6. zur Abhaltung der Lehrlingsprüfungen und Freisprechung.

(2) Zur Durchführung dieser Aufgaben wird bei jeder Landwirtschaftskammer eine land- und forstwirtschaftliche Lehrlingsstelle eingerichtet. Bei Durchführung der Forstlehre ist das Einvernehmen mit der Landesforstinspektion herzustellen.

§ 100. Die Landarbeitsordnungen haben Bestimmungen vorzusehen über

1. die Anrechnung des Besuches einschlägiger Fachschulen auf die Lehrzeit insbesondere in Handhabung der Übergangsbestimmungen (§ 101),

2. der Lehrvertrag, das Lehrzeugnis, den Lehrbrief,

3. die Anerkennung der Lehrherren und der Lehrbetriebe und Widerruf dieser Anerkennung,

4. Richtlinien für die Lehrlingsentschädigung,

5. die Mitwirkung der Berufsvertretungen bei Durchführung des Lehrlingswesens.

Übergangsbestimmungen.

§ 101. (1) Bis zum Inkrafttreten des Berufsausbildungsgesetzes (§ 102) kann zur Lehrlingsprüfung zugelassen werden, wer eine mindestens dreijährige praktische Tätigkeit in einem gut geführten land- und forstwirtschaftlichen Betrieb abgeleistet und mindestens das 17. Lebensjahr vollendet hat. Der Besuch einer einschlägigen Fachschule ist auf diese Beschäftigungsduer ganz oder teilweise anzurechnen.

(2) Die Tätigkeit im elterlichen Betrieb kann voll angerechnet werden, wenn sie einer Berufsausbildung gleichkommt, worüber die Landwirtschaftskammer entscheidet.

Berufsausbildung.

§ 102. Die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft wird unter besonderer Berücksichtigung des Fortbildungs- und Fachschulwesens durch ein besonderes Gesetz geregelt.

Betriebsvertretung.

§ 103. (1) In den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einschließlich deren Neben- und Hilfsbetrieben, in denen mindestens zehn Dienstnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. (1) sind die bäuerlichen Betriebe.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen im Betriebe mitarbeiten, mit den Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

§ 104. Die Organe der Betriebsvertretung sind:

1. die Betriebsversammlung,
2. der Betriebsausschuß (Vertrauensmann).

Betriebsversammlung.

§ 105. (1) In den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben — ausgenommen in den bäuerlichen Betrieben — mit dauernd mehr als zehn beschäftigten Dienstnehmern, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, bildet die Gesamtheit der Dienstnehmer die Betriebsversammlung.

(2) Stimmberchtigt ist jeder Dienstnehmer, der wahlberechtigt ist.

(3) Die Betriebsversammlung ist mindestens einmal im Jahr vom Betriebsausschuß einzuberufen; sie ist ferner einzuberufen, wenn mehr als die Hälfte der Dienstnehmer oder die Hälfte der Betriebsausschußmitglieder (mindestens zwei) die Einberufung verlangen. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsausschusses ist die Betriebsversammlung von dem an Lebensjahren ältesten wählbaren Dienstnehmer einzuberufen.

(4) Den Vorsitz in der Betriebsversammlung führt der Obmann des Betriebsausschusses oder sein Stellvertreter. Im Falle der Funktionsunfähigkeit des Betriebsausschusses führt den Vorsitz in der Betriebsversammlung der an Lebensjahren älteste wählbare Dienstnehmer oder der von ihm bestellte Vertreter.

(5) Der Betriebsinhaber, die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer sowie die zuständigen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer sind berechtigt, an den Betriebsversammlungen teilzunehmen.

(6) Die Betriebsversammlungen sind innerhalb des Betriebes, jedoch ohne Störung der Betriebsarbeit durchzuführen.

A u f g a b e n d e r B e t r i e b s v e r s a m m l u n g .

§ 106. (1) Der Betriebsversammlung obliegt insbesondere:

1. Entgegennahme von Berichten des Betriebsausschusses,
2. Bestellung des Wahlvorstandes,
3. Wahl jener Betriebsausschußmitglieder, die von ihrer Dienstleistung als Dienstnehmer freizustellen sind [§ 113, Abs. (4)],
4. Beschlusffassung über die Einhebung einer Betriebsumlage und deren Höhe,
5. Beschlusffassung über die Enthebung des Betriebsausschusses; der Beschluß bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Zweidrittelmehrheit.

(2) Zur Beschlusffassung in der Betriebsversammlung ist die Anwesenheit mindestens der Hälfte der im Betrieb beschäftigten wahlberechtigten Dienstnehmer erforderlich; die Beschlüsse werden, soweit nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

D e r B e t r i e b s a u s c h u ß .

§ 107. (1) Der Betriebsausschuß besteht in Betrieben mit 20 bis 50 Dienstnehmern aus drei, in Betrieben mit 51 bis 100 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 100 Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 100 Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder um

eines, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern für je weitere 500 Dienstnehmer um eines. Bruchteile von 100, beziehungsweise 500 werden für voll gerechnet.

(2) Für die Bestimmung der Mitgliederzahl des Betriebsausschusses ist die Anzahl der am Tage der Ausschreibung der Betriebsausschußwahlen im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer maßgebend.

(3) Sind mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefaßt, so ist für jeden einzelnen Betrieb ein Betriebsausschuß (Vertrauensmann) zu bestellen.

(4) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, kann in dem Unternehmen ein Zentralbetriebsausschuß errichtet werden. Er besteht aus den Vertretern der dem Unternehmen angehörigen Betriebe, die nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes bestellt werden.

B e r u f u n g d e r M i t g l i e d e r d e s B e t r i e b s a u s c h u ß e s .

§ 108. (1) Die Mitglieder des Betriebsausschusses werden für die Dauer von zwei Jahren durch unmittelbare und geheime Wahl nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes berufen.

(2) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer des Betriebes, die am Tage der Ausschreibung der Wahl das 16. Lebensjahr vollendet haben, nicht vom Wahlrecht in die gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen und am Tage der Wahl seit mindestens einem Monat im Betrieb beschäftigt sind.

(3) Wählbar sind alle wahlberechtigten Dienstnehmer des Betriebes, die am Tage der Ausschreibung der Wahl das 24. Lebensjahr vollendet haben und am Tage der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind.

(4) Zur Durchführung der Wahl wird von der Betriebsversammlung ein Wahlvorstand bestellt. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer des Betriebes rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(5) Die vollzogene Wahl ist dem Betriebsinhaber und der gesetzlichen Interessenvertretung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer mitzuteilen.

(6) Mit der Wahl der Betriebsausschußmitglieder sind gleichzeitig Ersatzmänner in gleicher Zahl zu wählen.

G e s c h ä f t s f ü h r u n g d e s B e t r i e b s a u s c h u ß e s .

§ 109. (1) Der Betriebsausschuß wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen Obmann und einen Stellvertreter.

(2) Die Sitzungen des Betriebsausschusses sind vom Obmann, in dessen Verhinderung vom Stellvertreter einzuberufen.

(3) Der Betriebsausschuß ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder und, wenn er nur aus drei Mitgliedern besteht, mindestens zwei Mitglieder anwesend sind. Die Beschlüsse werden, soweit in der Geschäftsordnung nichts anderes bestimmt wird, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt, bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Obmannes (Stellvertreters).

(4) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Betriebsausschusses werden in der Geschäftsordnung geregelt.

Dauer der Tätigkeit des Betriebsausschusses.

§ 110. (1) Die Tätigkeit des Betriebsausschusses endet mit dem Ablauf der Zeit, für die er gewählt worden ist.

(2) Vor Ablauf dieser Zeit endet die Tätigkeit des Betriebsausschusses

1. wenn die Zahl der Mitglieder zusammen mit den Esatzmännern unter die Hälfte der festgesetzten Zahl sinkt,

2. wenn die Mehrheit der Betriebsausschußmitglieder den Rücktritt und

3. wenn die Betriebsversammlung die Enthebung des Betriebsausschusses beschließt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Betriebsausschuß erlischt, wenn Umstände eintreten oder bekannt werden, welche die Wählbarkeit ausschließen.

Aufgaben und Befugnisse der Betriebsausschüsse.

§ 111. Die Betriebsausschüsse sind berufen, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Dienstnehmer im Betriebe wahrzunehmen, zu fördern und zu vertreten.

§ 112. In Wahrnehmung der Interessen der Dienstnehmer stehen dem Betriebsausschuß nachstehende Aufgaben und Befugnisse zu:

1. Überwachung der Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge;

2. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste können, soweit sie nicht durch Kollektivvertrag geregelt sind, nur mit Zustimmung des Betriebsausschusses festgesetzt werden;

3. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsausschusses festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt;

4. Arbeitsordnungen können, soweit sie nicht zwischen den in Betracht kommenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart wurden, nur mit Zustimmung des Betriebsausschusses erlassen und abgeändert werden;

5. Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über Arbeitsschutz, Lehrlings- und Mutterschutz sowie über Sozialversicherung; nötigenfalls ist die zuständige Aufsichtsbehörde anzurufen;

6. Betriebsbesichtigungen durch Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder sonstige zur Überwachung der Schutzzvorschriften berufene Organe sind Mitglieder des Betriebsausschusses beizuziehen. Der Betriebsinhaber oder sein Stellvertreter sind verpflichtet, den Betriebsausschuß von allen beabsichtigten derartigen Besichtigungen rechtzeitig zu verständigen;

7. der Betriebsausschuß ist berechtigt, in die Lohnlisten und die dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen, die Lohnauszahlung und die Ausgabe der Naturalbezüge zu überwachen;

8. der Betriebsausschuß ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Vorschriften Unterstützungsseinrichtungen, Einrichtungen zur Abgabe von Lebensmitteln und anderen Bedarfsgegenständen und sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. Bestehen Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes, so nimmt der Betriebsausschuß an der Verwaltung dieser Einrichtungen teil;

9. der Betriebsausschuß hat den Betriebsfonds zu verwalten;

10. der Betriebsausschuß hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin in den Betrieben mitzuwirken. Disziplinarstrafen können, falls die Arbeitsordnung solche vorsieht, nur im Einvernehmen mit dem Betriebsausschuß verhängt werden.

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsausschusses.

§ 113. (1) Die Mitglieder des Betriebsausschusses sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisung gebunden. Sie sind nur der Betriebsversammlung verantwortlich. Der Betriebsinhaber darf die Mitglieder des Betriebsausschusses in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen.

(2) Das Mandat des Betriebsausschusses ist ein Ehrenamt, das, soweit nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten, womöglich in der arbeitsfreien Zeit, auszuüben ist.

(3) Den Mitgliedern des Betriebsausschusses ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten unbedingt erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Für erwachsene Bar-

20

auslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsausschusses eine Entschädigung aus dem Betriebsfonds.

(4) In den Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern kann ein, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern können zwei und in Betrieben mit mehr als 5000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsausschusses von ihrer Dienstleistung, zu der sie auf Grund des Dienstverhältnisses verpflichtet sind, auf Kosten des Betriebsfonds freigestellt werden.

§ 114. (1) Die Mitglieder des Betriebsausschusses sind verpflichtet, über alle ihnen in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsverhältnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

(2) Von dieser Verpflichtung sind die Mitglieder des Betriebsausschusses bei der Berichterstattung an die Betriebsversammlung nur insoweit befreit, als Mitteilungen über Geschäfts- und Betriebsverhältnisse unbedingt notwendig sind und hierüber ein Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber hergestellt wurde. In diesem Falle ist auf die Vertraulichkeit der gemachten Mitteilung besonders aufmerksam zu machen.

§ 115. Ein Mitglied des Betriebsausschusses darf nur entlassen werden, wenn es sich einer Handlung schuldig macht, die nach den geltenden Vorschriften die Entlassung rechtfertigt. Entlassungen aus anderen Gründen oder Kündigungen dürfen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Eingungskommission ausgesprochen werden.

Der Vertrauensmann.

§ 116. (1) In Betrieben mit dauernd mehr als zehn und weniger als zwanzig Dienstnehmern, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, übt die Betriebsvertretung der Vertrauensmann aus.

(2) Die Bestimmungen über die Betriebsversammlung (§§ 105 und 106), die Betriebsumlage und Betriebsfonds (§§ 119 und 120) und des § 121 finden auf Betriebe, in denen ein Vertrauensmann zu bestellen ist, sinngemäß Anwendung.

(3) Hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit, Aufgaben und Befugnisse sowie der persönlichen Rechte und Pflichten des Vertrauensmannes finden die Bestimmungen der §§ 29, 107 bis 115 sinngemäß Anwendung.

(4) Der Vertrauensmann wird durch unmittelbare geheime Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

Rechte und Pflichten der Dienstnehmer.

§ 117. Die wahlberechtigten Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer Rechte in der Betriebsversammlung, ihres Rechtes zur Wahl des Betriebsausschusses (Vertrauensmannes) sowie in der Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes nicht beschränkt und aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden. Sie sind verpflichtet, über alle in der Betriebsversammlung gemachten vertraulichen Mitteilungen strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

Pflichten des Betriebsinhabers.

§ 118. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, für die Betriebsversammlungen innerhalb des Betriebes die erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen; er ist ferner verpflichtet, dem Betriebsausschuß die notwendigen Räumlichkeiten samt Einrichtung, Beleuchtung und Beheizung sowie die Kanzlei- und Geschäftserfordernisse, deren sie zur ordnungsgemäßen Führung ihrer Aufgaben bedürfen, auf seine Kosten beizustellen.

Betriebsumlage.

§ 119. (1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsausschusses und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen kann von den Dienstnehmern eine Betriebsumlage eingehoben werden, die höchstens ein halbes Prozent des Bruttoverdienstes betragen darf.

(2) Die Einhebung der Betriebsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsausschusses die Betriebsversammlung.

(3) Die Umlagen sind vom Betriebsinhaber vom Lohn (Entgelt) einzubehalten und bei jeder Lohnauszahlung an den Betriebsfonds abzuführen.

Betriebsfonds.

§ 120. (1) Die Eingänge aus der Betriebsumlage sowie sonstige bestimmte Vermögenshaften bilden einen mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Fonds (Betriebsfonds).

(2) Die Verwaltung des Betriebsfonds obliegt dem Betriebsausschuß. Gesetzlicher Vertreter des Betriebsfonds ist der Obmann des Betriebsausschusses oder dessen Stellvertreter.

(3) Die Revision der Geburung des Betriebsfonds obliegt der örtlich zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer.

Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 121. Streitigkeiten, die sich aus der Einrichtung der Betriebsvertretung, aus der Bestellung, aus der Geschäftsführung und den Aufgaben ihrer Organe ergeben, werden von der Eingungskommission am Sitz des Amtes der Landesregierung entschieden.

§ 122. Die Landarbeitsordnungen haben Bestimmungen vorzusehen über

- a) die Wahl des Betriebsausschusses (Vertrauensmannes), über dessen Geschäftsordnung sowie über die Verwaltung des Betriebsfonds und über die Revision der Gebarung desselben;
- b) den Zeitpunkt der Beendigung der Funktion der gegenwärtigen provisorischen Betriebsräte (Vertrauensmänner), ferner die Übergabe der diesen zur Verfügung stehenden Mittel und Einrichtungen sowie der Bücher, Belege und sonstigen Urkunden mit einem Rechnungsabschluß an die nach diesem Gesetz bestellten Betriebsausschüsse (Vertrauensmänner); solange aber solche Betriebsausschüsse (Vertrauensmänner) nicht bestellt sind, hat die Übergabe an die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer zu erfolgen, welche sie nach Bestellung der neuen Betriebsausschüsse (Vertrauensmänner) diesen auszufolgen hat.

10. Schutz der Koalitionsfreiheit.

§ 123. Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

11. Streitigkeiten.

§ 124. (1) Unbeschadet der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach §§ 1 und 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 24. Juli 1946, B. G. Bl. Nr. 170, und, soweit Arbeitsgerichte nicht bestehen, der Bezirksgerichte gemäß § 49, Z. 6, Jurisdiktionsnorm, können durch die Landarbeitsordnungen zur Ermöglichung der gütlichen Beilegung von Rechtsstreitigkeiten aus den durch die Landarbeitsordnungen geregelten Dienstverhältnissen die Einigungskommissionen (§ 50) mit den Aufgaben von Schlichtungsstellen betraut werden.

(2) Wurde ein Anspruch aus einem in Abs. (1) bezeichneten Dienstverhältnis mittels Klage bei Gericht geltend gemacht, so ist während der Dauer der Streitanhängigkeit die Anrufung der Schlichtungsstelle unzulässig.

(3) Ruft ein Vertragsteil die Schlichtungsstelle an und erklären beide Vertragsteile vor der Schlichtungsstelle ausdrücklich, daß sie sich einem Schiedsspruch der Schlichtungsstelle unterwerfen, so hat die Schlichtungsstelle ihr Verfahren einzuleiten.

(4) Nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist die Anrufung des Gerichtes nur zulässig, wenn das Schlichtungsverfahren auf andere Weise als durch Schiedsspruch oder Vergleich beendet worden ist.

(5) Der Einleitung des Schlichtungsverfahrens kommen die Wirkungen der gerichtlichen Streitanhängigkeit zu; dies gilt im Falle des Abs. (4) jedoch nur dann, wenn der Anspruch mit Klage vor dem zuständigen Gerichte binnen vierzehn Tagen nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens geltend gemacht worden ist.

(6) Schiedssprüche und Vergleiche vor der Schlichtungsstelle sind Exekutionstitel im Sinne der Exekutionsordnung.

12. Strafbestimmungen.

§ 125. (1) Die Landarbeitsordnungen haben zu bestimmen, daß Übertretungen des Abschnittes 4, Arbeitsschutz, sowie der §§ 39, Abs. (1), 73, Abs. (1), 75, 77 bis 79, 90, Abs. (10), 92, Abs. (2), 94, Abs. (2), 105, Abs. (5), 108, Abs. (4), 114, 117, 118 und 123 von den Bezirksverwaltungsbehörden bestraft werden. Es können Geldstrafen bis zu 1000 Schilling oder Arrest bis zu vier Wochen vorgesehen werden. Bei besonders erschwerenden Umständen können auch beide Strafen nebeneinander verhängt werden.

(2) Die Landarbeitsordnungen haben ferner vorzusehen, daß in gleicher Weise strafbar ist, wer vorsätzlich

- a) die Ausübung des Dienstes der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion verleiht oder behindert;
- b) mit mehreren Dienstgebern gleichzeitig einen Dienstvertrag abschließt oder Angeld antimmt;
- c) einen Dienstnehmer verleiht, den Dienst, zu dem er sich verpflichtet hat, nicht anzutreten oder einen bereits angetretenen Dienst zu verlassen.

(3) Die Strafgelder sind zur Förderung der Selbstförmung land- und forstwirtschaftlicher Dienstnehmer zu verwenden.

13. Vorschriften zwingenden Rechtscharakters.

§ 126. Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als das Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zuläßt.

14. Übergangsbestimmungen.

§ 127. (1) Die noch geltenden Tarifordnungen bleiben mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivverträge ersetzt werden, es sei denn, daß sie auf Grund ihrer Bestimmungen über die Geltungsdauer schon früher erloschen.

(2) Die Kollektivverträge bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Landarbeitsordnungen der Genehmigung der Zentrallohnkommission (Zentrallohn-Kommissionsverordnung vom 28. Jänner

1946, B. G. Bl. Nr. 50), soweit es sich um die Festsetzung der Löhne handelt.

(3) Insoweit Betriebsordnungen im Sinne der bisherigen Rechtsvorschriften noch Geltung haben, bleiben sie mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch eine Arbeitsordnung im Sinne dieses Gesetzes abgeändert oder aufgehoben werden.

15. Aufhebung rechtsrechtlicher Vorschriften.

§ 128. (1) Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Landarbeitsordnungen in den Bundesländern treten die nachfolgenden rechtsrechtlichen Vorschriften, insoweit sie für die Land- und Forstwirtschaft in Wirksamkeit gesetzt worden sind, außer Kraft, und zwar:

- a) die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Jänner 1934, Deutsches R. G. Bl. I S. 45, in der Fassung des Gesetzes vom 30. November 1934, Deutsches R. G. Bl. I S. 1193 und seiner Durchführungsverordnungen sowie der Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften im Lande Österreich vom 26. März 1938, G. Bl. f. Österreich Nr. 71/1938, und der zweiten Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften im Lande Österreich vom 9. Juli 1938, G. Bl. f. Österreich Nr. 290/1938;
- b) die Jugendurlaubsordnung vom 15. Juni 1939, Deutsches R. G. Bl. I S. 1029;
- c) die Vorschriften der §§ 848 bis 850 der Reichsversicherungsordnung zur Gänze, die Vorschriften der §§ 874 bis 878 der Reichsversicherungsordnung mit der Einschränkung, daß die Befugnisse der Träger der landwirtschaftlichen Unfallversicherung zur Vornahme von Betriebsbesichtigungen durch eigene technische Aufsichtsorgane aufrecht bleiben.

(2) Mit dem gleichen Zeitpunkt verlieren die für die Land- und Forstwirtschaft erlassenen Tarifordnungen hinsichtlich ihrer arbeitsrechtlichen Bestimmungen ihre Wirksamkeit.

Artikel II.

Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu diesem Grundsatzgesetz sind binnen sechs Monaten vom Tage der Kundmachung dieses Bundesgesetzes an gerechnet zu erlassen.

Artikel III.

(1) Die im Verfahren zur Registrierung, Kundmachung und Satzungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Einigungskommissionen als Schlichtungsstellen und im Verkehr mit der Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, Entscheidungen und Vergleiche sind von den Stempel- und Rechtsgebühren befreit.

(2) Ebenso unterliegen das Arbeitsbuch (§ 39) und die in dieses einzutragenden Bestätigungen über Art und Dauer der Dienstleistungen sowie nicht unterschriebene Dienstscheine (§ 6) keiner Stempel- und Rechtsgebühr.

Artikel IV.

(1) Mit der Wahrnehmung der dem Bunde gemäß Artikel 15, Abs. (8), des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 zustehenden Rechte ist hinsichtlich des Artikels I, ausgenommen Abschnitt 11, das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien betraut.

(2) Mit der Vollziehung der Vorschriften
a) des Artikel 1, Abschnitt 11, ist das Bundesministerium für Justiz und
b) des Artikels III das Bundesministerium für Finanzen

im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft betraut.

Erläuternde Bemerkungen.

Allgemeines.

Es mag behauptet werden, daß die gegenwärtige verfassungsmäßige Rechtslage für die Regelung des land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsrechtes und Arbeitsschutzes insofern gewisse Schwierigkeiten mit sich bringt, als zunächst ein Bundesgrundsatzgesetz erlassen werden muß, dem neun Landesauführungsgesetze zu folgen haben. Dies läßt immerhin befürchten, daß auf diese Weise eine gewisse Unübersichtlichkeit und unerwünschte Zersplitterung auf dem Gebiete des Landarbeitsrechtes eintritt und damit die Gewähr für eine fortschrittliche Gestaltung des land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsrechtes in den einzelnen Ländern nicht gegeben ist. Demgegenüber sei festgestellt, daß auch der jetzige Rechtszustand hinreichend Möglichkeiten und Sicherungen dafür bietet, daß auf diesem Wege ein modernes Sozialrecht für die Land- und Forstarbeiter geschaffen werden kann.

Es ist unbestritten, daß sich die Landarbeit von der gewerblich-industriellen Arbeit wesentlich unterscheidet. Aus der Verschiedenheit der Arbeit ergibt sich naturnotwendig eine ebensolche Verschiedenheit der Gestaltung der Arbeits- und Lohnverhältnisse wie der gesamten Lebensverhältnisse der Arbeiterschaft, was eine unterschiedliche Behandlung auch auf sozialem Gebiet bedingt. Daraus wiederum ergibt sich die Notwendigkeit einer besonderen Sozialgesetzgebung für die Land- und Forstarbeiter. Aber auch die Verschiedenheit der landwirtschaftlichen Struktur in den einzelnen Bundesländern übt nachhaltigen Einfluß nicht nur auf die Leistungsfähigkeit der Betriebe, sondern auch auf die Gestaltung der Arbeits-, Lohn- und Lebensverhältnisse der Land- und Forstarbeiter, was gleichfalls einer entsprechenden Berücksichtigung bedarf. Daher ist eine Mitbeteiligung der Bundesländer bei der Schaffung und Gestaltung des Sozialrechtes für die Land- und Forstarbeiter begründet und wurde aus diesen Erwägungen im Bundes-Verfassungsgesetz 1920 und in der Folge 1925 und 1929 vorgesehen.

Zur Erlassung eines Bundesgrundsatzgesetzes im Sinne der Verfassung ist es bis 1938 nicht gekommen. Mangels eines Bundesgrundsatz-

gesetzes haben alle Bundesländer, ausgenommen die Stadt Wien, von dem ihnen verfassungsmäßig zustehenden Rechte Gebrauch gemacht und Landarbeiterordnungen im Wege der Landesgesetzgebung erlassen. Wenn auch diese Landarbeiterordnungen in verschiedenen, bisweilen sogar wesentlichen Bestimmungen voneinander abgewichen sind und in mancher Beziehung unzureichende Regelungen getroffen haben, so kann doch behauptet werden, daß die Landarbeiterordnungen gegenüber dem vorausgegangenen Rechtszustand einen wesentlichen sozialen Fortschritt bedeutet haben. Trotz der verschiedenen Mängel der einzelnen Landarbeiterordnungen war Österreich in der Zeit vor 1938 auf dem Gebiete des Landarbeitsrechtes gegenüber dem Ausland vielfach fortschrittlich. Mit der Machtergreifung des Nationalsozialismus ist ein völliger Stillstand in der weiteren Entwicklung des land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsrechtes in Österreich eingetreten. An die Stelle der verschiedenen Landarbeiterordnungen sind die von den Reichstreuhändern der Arbeit erlassenen Tarifordnungen getreten, die sich jedoch in Österreich nicht recht einzuleben vermochten und nur unter dem Druck der Verhältnisse zur Durchführung gelangt sind. Seit Kriegsende ist die Rechtslage auf dem Gebiete des Landarbeitsrechtes verworren und unübersichtlich. Teils gelten noch die Tarifordnungen, daneben in einzelnen Ländern verschieden ganz oder teilweise die Landarbeiterordnungen. Hiezu kommen schließlich noch die Bestimmungen der seit 1945 mehrfach abgeschlossenen Kollektivverträge. Daß dieser Rechtszustand nicht länger aufrechterhalten werden kann, ist heute allgemeine Auffassung nicht nur der Land- und Forstwirtschaft, sondern auch der Bundesländer.

In der Erkenntnis der Notwendigkeit eines zeitgemäßen Sozialrechtes für die Land- und Forstwirtschaft hat das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft den Entwurf eines Bundesgrundsatzgesetzes, betreffend die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft ausgearbeitet. Der Entwurf will ein umfassendes, systematisch geordnetes, in den wesentlichen sozialen Bestimmungen einheitlich ausgerichtetes Landarbeitsrecht schaffen, das die

bisherigen Mängel und Rückständigkeiten der Landarbeiterordnungen beseitigt, der sozialen Aufgeschlossenheit der Gegenwart und auch den Erfordernissen der Zeit gerecht wird und schließlich die Gleichberechtigung der Land- und Forstarbeiter gegenüber der gewerblich-industriellen Arbeiterschaft in sozialer, rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht herbeiführen soll. Allerdings soll die Gleichstellung nicht schablonenhaft erfolgen, sondern den Besonderheiten der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse und der dadurch bedingten besonderen sozialen Verhältnisse der Land- und Forstarbeiter zweckmäßig Rechnung tragen.

Die Schwierigkeiten, die sich einerseits aus der Verschiedenartigkeit der zu regelnden Dienstverhältnisse in den Bauernwirtschaften und in den Gutsbetrieben, andererseits aus der Einbeziehung der an sich organisch mit der Landwirtschaft verbundenen Forstwirtschaft, deren Arbeits- und Lohnverhältnisse teilweise erhebliche Unterschiede gegenüber jenen in der Landwirtschaft aufweisen, ergeben, wurden im Gesetzentwurf dadurch zu beseitigen, beziehungsweise auszugleichen versucht, daß für die wesentlich verschiedenen Interessengebiete Sonderbestimmungen getroffen wurden.

Wenn bei der Bearbeitung einzelner Abschnitte des Gesetzes eine in die Einzelheiten gehende Regelung getroffen wurde, so hat dies darin seinen Grund, daß es sich hierbei um völlig neue Rechtsgebiete handelt, die im Landarbeitsrecht erstmalig geregelt werden. Die Wichtigkeit dieser neuen Rechtsgebiete macht es notwendig, die hauptsächlichen Bestimmungen dieser Rechtsmaterien tunlichst einheitlich für das ganze Bundesgebiet zu treffen. Die bisherige Zersplitterung auf dem Gebiete des Landarbeiterrechtes in den einzelnen Landarbeiterordnungen hat sich für die Landarbeiterenschaft vielfach nachteilig ausgewirkt. Heute wird allgemein die Rechtsauffassung vertreten, daß nur ein tunlichst einheitliches Landarbeitsrecht für ganz Österreich seiner Aufgabe gerecht werden und seinen Zweck erfüllen kann. Der Gesetzgeber muß daher auf diesen Umstand besonders Bedacht nehmen und trachten, diesen Mangel soweit als möglich zu beseitigen. Auf diese Weise war es unerlässlich, die hauptsächlichen Bestimmungen des Landarbeitsrechtes in seinen verschiedenen Rechtsgebieten als Grundsätze des Bundes aufzustellen.

Im einzelnen wird zu den Bestimmungen des Entwurfes bemerkt:

Geltungsbereich (Abschnitt 1: §§ 1 bis 4).

Der Geltungsbereich lehnt sich völlig an die Bestimmungen des Artikels 12, Abs. (1), Z. 4, des Bundes-Verfassungsgesetzes 1929 an und umfaßt daher das Gesamtgebiet des Landarbeitsrechtes,

also sowohl das Landarbeiterrecht als auch den Arbeiter- und Angestelltenschutz; daher wurden die Bezeichnungen „Landarbeitsgesetz“ — „Landarbeitsordnungen“ zum Unterschied von bisher „Landarbeiterordnungen“ gewählt. An Stelle der bisher teilweise verschiedenen Abgrenzungen des Geltungsbereiches der einzelnen Landarbeiterordnungen tritt nunmehr eine einheitliche und umfassende Regelung. In diesen Abschnitt sind die wesentlichen Begriffsbestimmungen aufgenommen.

Unter das neue Landarbeitsrecht fallen, soweit es sich um das „Landarbeiterrecht“ handelt, die Land- und Forstarbeiter; insoweit aber Angelegenheiten des „Arbeitsschutzes“ geregelt werden, finden die Vorschriften in gleicher Weise auf die Arbeiter und die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft Anwendung. Wer als Landarbeiter zu gelten hat, wird in § 1, Abs. (2) und (3), erschöpfend aufgezählt. Wer als Angestellter anzusehen ist, bestimmt Abs. (4) des § 1. § 1, Abs. (5), umschreibt des näheren den Begriff der „familieneigenen Arbeitskräfte“.

Der Entwurf gebraucht sowohl für die Arbeiter als auch für die Angestellten der Land- und Forstwirtschaft einheitlich die Bezeichnung „Dienstnehmer“. § 3, Abs. (2), bestimmt des näheren, welche Abschnitte des Gesetzes auf die land- und forstwirtschaftlichen Angestellten keine Anwendung finden.

Die Ausnahmen von der Wirksamkeit dieses Gesetzes sind in § 3, Abs. (1), geregelt.

§ 2 bestimmt, inwieweit Vorschriften dieses Gesetzes auch auf die bäuerlichen Familienbetriebe Anwendung finden.

Schließlich umschreiben die Abs. (1) und (2) des § 4 des näheren die Begriffe „land- und forstwirtschaftlicher Betrieb“ sowie „land- und forstwirtschaftlicher Genossenschaftsbetrieb“. Beide Begriffsbestimmungen tragen der Abgrenzung zwischen „Land- und Forstwirtschaft“ einerseits und „Gewerbe“ anderseits, die in Änderung der Artikel IV und V des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung auf Grund der Gewerbeordnungsnovelle 1934, B. G. Bl. II Nr. 322, vorgenommen wurde, Rechnung.

Dienstvertrag (Abschnitt 2: §§ 5 bis 39).

Der Entwurf sieht unter teilweiser Anlehnung an das Gutsangestelltenrecht zunächst eine Verbesserung und Ergänzung jener Sozialvorschriften der Landarbeiterordnungen vor, die bisher entweder gar nicht oder nur unzureichend geregelt sind. Gleichzeitig werden die einzelnen Vorschriften systematisch geordnet und zeitgemäß ausgestaltet. Insoweit wichtige soziale Bestimmungen in den einzelnen Landarbeiterordnungen bisher abweichend voneinander geregelt sind, diese Verschiedenheit jedoch in den

wirtschaftlichen Verhältnissen allein nicht hinreichend begründet erscheint, wenden sie teilweise einander angeglichen, so insbesondere die Vorschriften über Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen, ferner über die wichtigsten Gründe für die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses und schließlich die Bestimmungen über Dienstverhinderung.

Nach dem neuen Landarbeitsrecht wird der Dienstvertrag grundsätzlich an keine bestimmte Form gebunden. Die Schriftform wird auf die Kollektivverträge, Lehrverträge, Jahresdienstverträge und jene sonstigen Dienstverträge beschränkt, bei denen das Entgelt ganz oder teilweise aus Deputaten besteht. Für die letzteren Dienstverträge ist die Schriftform wegen der daraus sich häufig ergebenden Streitigkeiten notwendig. Unter den Dienstverträgen nehmen eine besondere Stellung die „Jahresdienstverträge“ ein, die ein wertvolles Mittel zur Erhaltung des Arbeiterstandes darstellen und daher im Gesetz verschiedentlich begünstigt werden. Mit Rücksicht auf ihre wirtschaftliche Bedeutung erscheint für sie die Schriftform geboten.

Der Entwurf kennt nur mehr Dienstverträge auf bestimmte und unbestimmte Zeit. Die in einzelnen Landarbeiterordnungen enthaltene Unterscheidung von Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit und solchen zur Fertigstellung einer bestimmten Arbeit wurde fallen gelassen (§ 9).

Die Landarbeiterordnungen haben zum überwiegenden Teil Vorschriften über Unterlassung oder Vereitung des Dienstantrittes vermissen lassen. Daraus haben sich vielfach unklare Rechtsverhältnisse ergeben, zumal auch die Vorschriften des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag keine näheren Bestimmungen über den Dienstantritt enthalten. Dieser Mangel wurde nunmehr beseitigt (§ 11).

In den allgemeinen Vorschriften über das Entgelt sind die wichtigsten grundsätzlichen Bestimmungen zusammengefaßt (§ 14). Lohnrückbehaltungen werden ausdrücklich als unzulässig erklärt.

Grundsätzlich soll Zeitpunkt und Art der Lohnzahlung im Dienstvertrag vereinbart werden. Mangels einer solchen Vereinbarung wurde unter Außerachtlassung des Ortsgebrauchs im Interesse einer tunlichst einheitlichen Lohnzahlung im Bundesgebiet die Bestimmung getroffen, daß die nach Tagen bemessenen Geldbezüge wöchentlich, alle übrigen Geldbezüge monatlich im nachhinein auszuzahlen sind. Ebenso wurde eine einheitliche Regelung hinsichtlich Verteilung des Jahreslohnes bei Jahresdienstverträgen auf die Sommer- und Wintermonate getroffen. Die bisher völlig voneinander abweichenden Bestimmungen der einzelnen Landarbeiterordnungen haben bisweilen zu Schwierigkeiten geführt (§ 15).

Die vielfach unzulänglichen Wohnungsverhältnisse der Land- und Forstarbeiter sind eine der Hauptursachen der Land-, beziehungsweise Waldflucht. Die Lösung der ländlichen Wohnungsfrage ist daher eine der vordringlichen Aufgaben der Gegenwart. Der Entwurf enthält daher nähere Vorschriften über die Beschaffenheit der Dienstwohnungen. Die bisherigen Räumungsfristen wurden nach den einzelnen Landarbeiterordnungen nicht nur sehr verschieden, sondern teilweise auch unbefriedigend geregelt. Die Räumungsfristen wurden nunmehr weitgehend vereinheitlicht, wodurch eine gleichmäßige Behandlung dieser wichtigen Angelegenheit im Bundesgebiet herbeigeführt werden soll. Die neuen Räumungsvorschriften gehen von der Auffassung aus, daß es sich bei den Wohnungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer nicht um Miet-, sondern um Dienstwohnungen handelt, deren ehestre Freimachung und Wiederverwendung durch berufseigene Arbeitskräfte mit allen Mitteln angestrebt werden muß. Aus sozialen Erwägungen jedoch, insbesondere aber, um die Gefahr einer Obdachlosigkeit zu vermeiden, wurde in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen ein Aufschub der Räumung um weitere zwei Monate ermöglicht (§§ 19 und 20).

In den Landarbeiterordnungen sind die rechtlichen Folgen einer Dienstverhinderung vielfach ungenau und am meisten voneinander abweichend geregelt. Zum Teil fehlt eine Festsetzung der entschuldbaren Verhinderungsgründe; vielfach fehlen genaue Bestimmungen über die Zeidauer, während der das Recht auf Fortbezug des Entgeltes besteht. Schließlich fehlen zum Teil Bestimmungen über die Auflösung des Dienstverhältnisses bei lang andauernder Dienstverhinderung. Diese Mängel haben sich für die Arbeiterschaft als nachteilig erwiesen. Das Grundsatzgesetz hat sich daher zur Aufgabe gemacht, den rechtlichen Fragenkomplex der Dienstverhinderung umfassend und tunlichst einheitlich für das Bundesgebiet zu regeln (§§ 22 und 23).

Die in den Landarbeiterordnungen enthaltene Bestimmung, daß ein auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit gelöst werden kann, wurde beibehalten; dagegen wurde die in einzelnen Landarbeiterordnungen enthaltene überflüssige aber auch irrtümliche Vorschrift, daß auch Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit eingegangen wurden, durch Kündigung gelöst werden können, fallen gelassen. Die Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit enden mit dem Ablauf dieser Zeit. Schließlich wurden einheitliche Kündigungsfristen festgelegt; dadurch wird eine für die Dienstnehmer vorteilhafte, gleichmäßige Behandlung der Angelegenheit in den einzelnen Bundesländern sichergestellt (§§ 24 und 25).

26

Mit Rücksicht auf die besonders schwierige Lage auf dem land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsmarkte ist es gerechtfertigt, Kündigungsbeschränkungen sowohl für den Dienstgeber als auch für den Dienstnehmer vorzusehen. Gleichwie ein Dienstgeber verpflichtet werden soll, einen Dienstnehmer, der während der arbeitsstarken Zeit in Arbeit gestanden ist, auch noch für die restliche arbeitsleichtere Zeit bis Ende des Jahres in der Beschäftigung zu belassen, muß umgekehrt auch einem Dienstnehmer, der in der arbeitsschwachen Zeit bei einem Dienstgeber in Arbeit gestanden ist, zugemutet werden, auch in der anschließenden arbeitsreichen Sommerzeit in Arbeit zu verbleiben. Diese Kündigungsbeschränkungen gelten jedoch nur insoweit, als nicht wichtige Gründe eine Entlassung durch den Dienstgeber oder den vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers rechtfertigen (§§ 26 und 27).

Zum Schutze der gesetzlich gewährleisteten Koalitionsfreiheit sowie der Tätigkeit als Mitglied einer Betriebsvertretung wurden Vorschriften über Kündigungsschutz aufgenommen (§§ 28 und 29).

Die einzelnen Landarbeiterordnungen gehen in der Aufzählung der wichtigen Gründe, die zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigen, völlig auseinander. Um in dieser wichtigen Frage ein tunlichst einheitliches Vorgehen in allen Bundesländern herbeizuführen, wurde eine Neufassung dieser wichtigen Gründe — wenn auch nur in einer beispielweisen Aufzählung — zum Teil in Anlehnung an das Gutsangestelltengesetz vorgenommen. Die Länder können für ihren Bereich die Aufzählung dieser wichtigen Gründe entsprechend erweitern. Die in einzelnen Landarbeiterordnungen enthaltene Bestimmung, daß neben einer sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Austritt noch eine vorzeitige Beendigung durch Kündigung erfolgen kann, wurde fallen gelassen, zumal diese verschiedenartige Behandlung vielfach rein willkürlich war und sich häufig nicht nach dem Grade der Wichtigkeit der Gründe richtete. Die Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung wurden nunmehr teilweise als Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Austritt übernommen (§§ 32 und 33).

Kollektivverträge (Abschnitt 3: §§ 40 bis 51).

Das bisher in den einzelnen Landarbeiterordnungen nur sehr lückenhaft, zum Teil sogar unzutreffend geregelte Kollektivvertragsrecht wurde mit Rücksicht auf die große Bedeutung der Kollektivverträge für die Land- und Forstwirtschaft zeitgemäß ausgestaltet, vervollständigt und, soweit es die in der Land- und Forstwirtschaft gegebenen Verhältnisse zulassen, dem allgemeinen Kollektivvertragsrecht angeglichen.

Kollektivvertragsfähige Körperschaften sind sowohl auf Dienstgeber- als auch auf Dienstnehmerseite in erster Linie die gesetzlichen Interessenvertretungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer. Neben diesen öffentlich-rechtlichen Körperschaften sind kollektivvertragsfähig auch die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und Dienstnehmer, denen die Kollektivvertragsfähigkeit bei Zutreffen bestimmter Voraussetzungen (§ 41, Abs. (2)) von der Landesregierung zuerkannt wird. Abweichend von der Neuregelung des allgemeinen Kollektivvertragsrechtes ist die Bestimmung, daß auf Dienstgeberseite auch ein einzelner, beziehungsweise mehrere Dienstgeber kollektivvertragsfähig sind. Nachdem eine Heranziehung der Arbeitsgerichte als Registerbehörden für Kollektivverträge nicht möglich ist, wurden Einigungskommissionen vorgesehen, die am Sitzes jedes Amtes der Landesregierung errichtet werden. Damit Kollektivverträge, denen über den Rahmen ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches hinaus allgemeine Bedeutung zukommt, voll wirksam werden können, würde die Möglichkeit der Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung vorgeschen. Hierzu sind gleichfalls die Einigungskommissionen berufen. Schließlich sind diese Einigungskommissionen zur Entscheidung von Gesamtstreitigkeiten aus den Kollektivverträgen zuständig.

Die Neuregelung des Kollektivvertragsrechtes für die Land- und Forstwirtschaft macht es notwendig, die hauptsächlichen Bestimmungen des Kollektivvertragsrechtes als Grundsätze des Bundes aufzustellen, idenn nur auf diese Weise kann ein tunlichst einheitliches Kollektivvertragsrecht für die Land- und Forstwirtschaft geschaffen werden.

Arbeitsschutz (Abschnitt 4: §§ 52 bis 72).

Besondere Sorgfalt wurde dem Ausbau des Arbeitsschutzrechtes gewidmet. Die vielfach verschiedenen, teilweise überholten und rückständigen Vorschriften der Landarbeiterordnungen auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes wurden den sozialen Bedürfnissen der Gegenwart angepaßt. Insbesondere wurden die Bestimmungen über Durchschnittsarbeitszeit, Überstundenentlohnung, Urlaub usw., soweit dies mit den land- und forstwirtschaftlichen Besonderheiten der einzelnen Länder vereinbar ist, einer tunlichst einheitlichen Regelung zugeführt.

Die neuen Urlaubsbestimmungen wurden weitgehend dem allgemeinen Urlaubsrecht angeglichen, Abweichungen bestehen lediglich in der Rücksichtnahme auf die besonderen land- und forstwirtschaftlichen Verhältnisse, und zwar insoweit, als hinsichtlich des Urlaubsantrittes der landwirtschaftlichen Dienstnehmer bestimmt

wird, daß der Urlaub nicht in die Anbau- und Erntezeit fallen darf. Der Urlaub der Forstarbeiter wiederum darf nicht während der Fällungs- und Bringungszeit verlangt werden. Das Urlaubsausmaß wird künftig hin für die Land- und Forstarbeiter das gleiche sein wie jenes aller übrigen Arbeitet. Die auf dem Lande allgemein gebräuchlichen und eingehaltenen gebotenen und lässigen Feiertage werden jedoch in die Urlaubsdauer insoweit eingerechnet, als dem Dienstnehmer jedenfalls ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Woche im Dienstjahr gewährt bleiben muß. Durch diese Regelung, die lediglich den besonderen Verhältnissen auf dem Lande gerecht wird, werden die Land- und Forstarbeiter in keiner Weise benachteiligt.

Die Vorschriften über den Schutz der Frauen, insbesondere über Mutterschutz, wurden der heute geltenden Rechtslage angepaßt. Der Jugendschutz wurde zeitgemäß ausgestaltet.

Das Bundesgesetz, betreffend die Grundsätze für die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft (B.G.Bl. Nr. 297/1935), bildet einen Bestandteil dieses Gesetzes. Es gelten somit die Bestimmungen der auf Grund dieses Grundsatzgesetzes von den einzelnen Bundesländern erlassenen Ausführungsgesetze weiter. Im Zuge der Neuregelung des Jugendschutzes wird geprüft werden, ob und inwieweit das erwähnte Kinderarbeitsgesetz den sozialen Erfordernissen der Gegenwart noch entspricht; nötigenfalls wird eine Novellierung des Gesetzes im Angriff genommen werden.

Arbeitsordnung (Abschnitt 5: §§ 73 bis 75).

Nach den rechtsrechtlichen Vorschriften (Arbeitsordnungsgesetz) waren die Inhaber aller Betriebe einschließlich der Land- und Forstwirtschaft mit mindestens zwanzig Dienstnehmern verpflichtet, Arbeitsordnungen, enthaltend die betrieblichen Arbeitsbedingungen, zu erlassen. Diese Arbeitsordnungen sind infolge der geänderten Rechtsverhältnisse teilweise überholt und entsprechen im übrigen auch nicht den österreichischen Verhältnissen, so daß eine Neuregelung dieser Angelegenheit notwendig erscheint. Da sich die Arbeitsordnungen als ein nicht zu unterschätzendes Mittel zur Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens in den Großbetrieben erweisen, soll die Einrichtung der Arbeitsordnungen für jene land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, in welchen eine Betriebsvertretung eingerichtet wird, bei gleichzeitiger zeitgemäßer Neuregelung weiter beibehalten werden.

Arbeitsaufsicht (Abschnitt 6: §§ 76 bis 88).

Seit langem besitzt Österreich die Einrichtung der Gewerbeinspektion, deren Tätigkeit sich jedoch nicht auf die Land- und Forstwirtschaft erstreckt. Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft hat es bisher an einer solchen Einrichtung gefehlt. Mit dem Ausbau des Arbeits-

rechtes sowie des Arbeitsschutzes in der Land- und Forstwirtschaft kann auf die Einrichtung einer vollwertigen Arbeitsaufsicht nicht mehr verzichtet werden. Schon 1920 wurde vom damaligen Ministerium für Land- und Forstwirtschaft die Schaffung einer Landarbeitsaufsicht in Aussicht genommen, jedoch ist diese Absicht nicht zur Verwirklichung gelangt. Auch in der Folgezeit wurde wiederholt die Schaffung einer zeitgemäßen Landwirtschaftsinspektion gefordert und ihre Notwendigkeit betont. Als unerlässliche Ergänzung der Arbeitsschutzbestimmungen wird nunmehr im Grundsatzgesetz eine Arbeitsaufsicht für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft (Land- und Forstwirtschaftsinspektion) eingerichtet. Die Aufgaben der Land- und Forstwirtschaftsinspektion laufen wohl in einzelnen Punkten parallel mit jenen der Gewerbeinspektion, sind aber im übrigen zur Hauptsache auf die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften der Landarbeitsordnungen abgestellt. In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist die Zusammenarbeit mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern vorgesehen. Entsprechend den in der Land- und Forstwirtschaft gegebenen Notwendigkeiten sollen die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nicht allein Überwachungsorgane, vielmehr auch als begutachtende Fachorgane in allen Fragen des Arbeitsschutzes in der Land- und Forstwirtschaft tätig sein und schließlich als beratende und vermittelnde Helfer den land- und forstwirtschaftlichen Dienstgebern und Dienstnehmern „zur Seite stehen.“

Nachdem eine geeignete Organisation für die Einrichtung der Arbeitsaufsicht in der Land- und Forstwirtschaft nicht besteht, eine Zusammenlegung mit der Gewerbeinspektion mit Rücksicht auf die wesentliche Verschiedenheit der Tätigkeit der Gewerbeinspektoren gegenüber den land- und forstwirtschaftlichen Aufsichtsorganen, aber auch aus verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsgründen nicht in Frage kommt, wird bei jedem Amt der Landesregierung eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet. Die Aufsicht übt die Landesregierung aus. Zwar waren nach den Landarbeiterordnungen die politischen Behörden mit der Überwachung der Einhaltung ihrer Bestimmungen befaßt; die praktische Durchführung dieser Aufgabe war jedoch mangels einer entsprechenden hierfür bestimmten personellen Einrichtung meist nicht möglich, so daß sich die Einrichtung einer eigenen Land- und Forstwirtschaftsinspektion als notwendig erweist.

Lehrlingswesen (Abschnitt 7: §§ 89 bis 101).

Eine völlige Neuerung auf dem Gebiete des Landarbeitsrechtes stellt die gesetzliche Regelung des Lehrlingswesens in der Land- und Forstwirtschaft dar. Die zum Teil vorhandene soziale

28

Rückständigkeit der Land- und Forstarbeiter ist nicht zuletzt in der Tatsache der Unterbewertung der Land- und Forstarbeit und der daraus sich ergebenden geringen Tragfähigkeit unserer Land- und Forstarbeit begründet. Dadurch, daß nunmehr der Beruf als Land- oder Forstarbeiter als Facharbeit gewertet wird, die erlernt werden muß, werden die bisherigen Vorurteile über die Minderwertigkeit der Land- und Forstarbeit allmählich einer besseren Erkenntnis des Wertes der Land- und Forstarbeit und der damit verbundenen Lebensstellung der Arbeiter Platz machen. Durch die Lehre in der Land- und Forstwirtschaft werden fachlich geschulte Arbeitskräfte der Land- und Forstwirtschaft zugeführt werden, die eine Verbesserung und Intensivierung der land- und forstwirtschaftlichen Erzeugung ermöglichen, wodurch wiederum bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für die Land- und Forstarbeiter geschaffen werden. Wohl hat es in der Zeit der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft umfassende, jedoch vielfach überspitzte Vorschriften über Landarbeits-, Landwirtschafts- und Forstlehre gegeben, die sich jedoch für die österreichischen Verhältnisse als kaum brauchbar erwiesen und sich daher auch nicht durchzusetzen vermocht haben.

Wenn auch die Pflichtlehre zunächst nur für bestimmte land- und forstwirtschaftliche Spezialberufe vorgeschrieben und die Erlernung dieser Spezialberufe in besonders anerkannten Lehrbetrieben sichergestellt werden wird, während gleichzeitig für die praktische Erlernung der Landarbeit allgemein anerkannte Lehrbetriebe geschaffen werden, wird künftighin jedem, der sich mit Eifer dem land- oder forstwirtschaftlichen Beruf widmen will, die Möglichkeit der praktischen Lehre und fachlichen Fortbildung geboten, die wiederum Aussicht auf eine gehobene Verwendung im Berufe gibt. Die Neuregelung bietet die Möglichkeit, die Pflichtlehre erforderlichenfalls auch auf weitere land- und forstwirtschaftliche Spezialberufe auszudehnen und schließlich die Berufslehre und Berufsförderung für alle berufsfremden Personen, insbesondere für die städtische Jugend, die zur Land- und Forstarbeit strebt, pflichtgemäß vorzuschreiben. Auf diese Weise wird sich der Kreis der ungelerten Land- und Forstarbeiter — der landwirtschaftliche und bäuerliche Nachwuchs muß infolge seiner Vertrautheit seit der frühesten Jugend mit allen land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten und seiner Verbundenheit mit dem landwirtschaftlichen Betriebe selbst ohne formelle Lehre als gelernter Arbeiter und somit als Facharbeiter anerkannt werden — allmählich verkleinern, bis jenes erstrebenswerte Ziel erreicht ist, daß es auf dem Gebiete der Land- und Forstwirtschaft zur Hauptsache nur mehr Facharbeiter gibt.

Die wichtigsten formal-rechtlichen Vorschriften über das Lehrlingswesen, wie Lehrverhältnis,

Lehrzeit, Lehrvertrag, Lehrbetrieb, Auflösung des Lehrverhältnisses, sowie Pflichten des Lehrlings und des Lehrherrn haben allgemein für die Land- und Forstwirtschaft Geltung, sofern ein Lehrverhältnis nach diesem Gesetz eingegangen wird (§§ 90 bis 97).

Nachdem das land- und forstwirtschaftliche Lehrlingswesen in erster Linie eine berufseigene Angelegenheit ist, wird das Schwergewicht bei der Behandlung der Lehrlingsfrage für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft in die Landwirtschaftskammern verlegt, welche diesen Fragenkomplex im Rahmen einer zu schaffenden land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingsstelle im steten Einvernehmen mit den zuständigen Berufsvertretungen der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer durchzuführen haben. Für den Bereich der Forstwirtschaft erfolgt die Anerkennung der Lehrbetriebe und die Durchführung des Lehrlingswesens im Einvernehmen mit den Landesforstinspektionen (§ 99).

Berufsausbildung (Abschnitt 8: § 102).

Die notwendige Ergänzung der land- und forstwirtschaftlichen Berufslehre bildet die Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft. Diese Regelung fällt jedoch nicht in den Rahmen dieses Gesetzes und kann es daher mit dem Hinweis auf die gesonderte gesetzliche Regelung sein Bewenden finden.

Betriebsvertretung (Abschnitt 9: §§ 103 bis 122).

Eine teilweise Neuerung bildet der Einbau einer Betriebsvertretung in der Land- und Forstwirtschaft in das Grundsatzgesetz. Nach dem österreichischen Betriebsrätegesetz 1919 waren die landwirtschaftlichen Betriebe ausgenommen. Wohl wurden die forstwirtschaftlichen Betriebe in das Gesetz einbezogen. Doch wurde die bezügliche Bestimmung des Betriebsrätegesetzes 1919 [§ 1, Abs. (1), lit. b] später durch Artikel 12, Abs. (1), Z. 4, des Bundes-Verfassungsgesetzes 1920 und in der Folge 1925 und 1929 derrogirt, weil die Einrichtung von Betriebsräten (Betriebsverfassung — Arbeitsverfassung) sich materiell-rechtlich als eine Aufgabe des Arbeitsrechtes, beziehungsweise des Arbeiter- und Angestelltenschutzes darstellt und die Regelung dieser Rechtsgebiete, soweit sie land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer betrifft, nach der geltenden Bundesverfassung in die Kompetenz des Bundes nur hinsichtlich der Grundsatzgesetzgebung fällt, während die Ausführungsge setzgebung und Vollziehung Aufgaben der Länder sind. Somit fallen auch die forstwirtschaftlichen Betriebe rechtlich nicht unter das Betriebsrätegesetz. Tatsächlich haben jedoch Betriebsräte in den forstwirtschaftlichen Großbetrieben bis jetzt bestanden. Durch die nunmehr verfassungsmäßig fundierte, gesetzliche

Einrichtung einer Betriebsvertretung in der Land- und Forstwirtschaft wird ein Mangel in der bisherigen Sozialgesetzgebung für die Land- und Forstwirtschaft behoben, was sich nicht nur für die Dienstnehmer in den land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben vorteilhaft auswirken, sondern auch den Betrieben selbst im Interesse der Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens zum Nutzen gereichen wird. Die in das Bundesgrundsatzgesetz aufgenommenen Vorschriften sind zur Hauptsache dem Entwurf des neuen allgemeinen Betriebsrätegesetzes nachgebildet. Abweichungen bestehen insofern, als die Betriebsvertretungen in den land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben als „Betriebsausschüsse“ bezeichnet werden. Von der Einrichtung einer Betriebsvertretung ausgenommen sind die bäuerlichen Betriebe, weil Charakter und Besonderheiten der bäuerlichen Betriebsführung eine Betriebsvertretung entbehrlich erscheinen lassen. Schließlich sind einzelne Abweichungen vom Betriebsrätegesetz in den Besonderheiten der land- und forstwirtschaftlichen Verhältnisse begründet.

Da es sich auch auf diesem Rechtsgebiet für die Landwirtschaft um eine Neuregelung handelt, erweist es sich als notwendig, die hauptsächlichen Bestimmungen über die Betriebsvertretung im Interesse einer tunlichst einheitlichen Regelung im Bundesgebiet als Grundsätze in das Grundsatzgesetz aufzunehmen.

Streitigkeiten (Abschnitt 11: § 124).

Nach den Landarbeiterordnungen waren die ordentlichen Gerichte zur Entscheidung von Streitigkeiten aus den land- und forstwirtschaft-

lichen Dienstverhältnissen zuständig. Bereits 1943 wurde die Zuständigkeit der Gewerbe gerichte auf alle bürgerlichen Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern aus Arbeits-, Dienst- und Lehrverhältnissen, also einschließlich jener in der Land- und Forstwirtschaft, ausgedehnt. Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 24. Juli 1946, B.G.Bl. Nr. 170, sieht weiterhin die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für alle Rechtsstreitigkeiten aus Dienstverhältnissen, also mit Einschluß der land- und forstwirtschaftlichen Dienstverhältnisse, vor. Soweit Arbeitsgerichte oder „Abteilungen für Arbeitsstreitigkeiten“ bei den einzelnen Bezirksgerichten nicht bestehen, sind die Bezirksgerichte zur Entscheidung der genannten Streitigkeiten zuständig. Zur Ermöglichung der gütlichen Beilegung solcher Streitigkeiten wurde wiederum, wie dies bereits in den meisten Landarbeiterordnungen der Fall war, die Einrichtung von Schlichtungsstellen vorgesehen.

Strafbestimmungen (Abschnitt 12: § 125).

Die Strafbestimmungen in den einzelnen Landarbeiterordnungen waren sehr uneinheitlich und unbefriedigend. Zur Beseitigung dieser Mängel sieht der Entwurf nunmehr einheitliche Strafbestimmungen für die Übertretung der wichtigen sozialen Schutzbestimmungen und der wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften vor.

Übergangsbestimmungen (Abschnitt 14: § 127).

Der Entwurf bestimmt, daß mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Landarbeitsordnungen die Tätigkeit der Zentrallohnkommission hinsichtlich Genehmigung der Kollektivverträge in Wegfall kommt.